



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión escolar y desarrollo profesional docente del
nivel secundaria de la RED 14, Ugel 01 San Juan de
Miraflores, 2017.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en administración de la educación

AUTOR:

Br. Ignacio Domingo Maravi Canchumanya

ASESORA:

Dra. Mildred Jenica Ledesma Cuadros

SECCIÓN

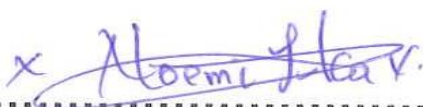
Maestría en Administración de la Educación

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

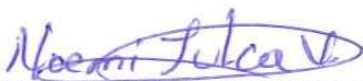
Gestión y Calidad Educativa

PERÚ - 2017

Página del jurado



Dra. Marivel Carbajal Bautista
Presidente



Mg. Noemi Teresa Julca Vera
Secretario



Dra. Mildred Jénica Ledesma Cuadros
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de investigación está dedicado con mucho cariño para mis hijas Yanelly y Nataly, quienes me dan fuerza para seguir adelante en este proceso y terminar con éxito este proyecto.

Agradecimiento

A todas las personas que me ayudaron de forma incondicional en la ejecución de esta investigación y a los profesores de la Universidad Cesar Vallejo que formaron parte de mi formación de posgrado.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ignacio Domingo Maravi Canchumanya, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, identificado con DNI 09831848 respectivamente, con la tesis titulada “Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red 14 Ugel 01 san Juan de Miraflores”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) Respeté las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la presencia de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de la información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumimos las consecuencias y sanciones que de nuestra acción se deriven, sometiéndonos a la normativa vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, Diciembre, 2017



Ignacio Domingo Maravi Canchumanya
DNI N.º 09831848

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, Filial Lima este presentamos la Tesis titulada: “Gestión escolar y Desarrollo profesional docente en secundaria de la red 14 de la Ugel 01 San Juan de Miraflores”, en cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: Magister en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de las dos variables y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema, los objetivos y las hipótesis. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado y los aspectos éticos. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
 I. INTRODUCCIÓN	
Antecedentes y fundamentación científica, técnica y humanística	14
Justificación	61
Problema	64
Hipótesis	66
Objetivos	67
 II MARCO METODOLÓGICO	
2.1 Variables	70
2.2 Operacionalización de variables	71
2.3 Metodología	73
2.4 Tipo de estudio	73
2.5 Diseño	73
2.6 Población, muestra, muestreo	74
2.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos	76
2.8 Métodos de análisis de datos	80
2.9 Aspectos éticos	81
 III. RESULTADOS	82

IV.	DISCUSIÓN	94
V.	CONCLUSIONES	102
VI.	RECOMENDACIONES	104
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	106

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

Anexo 2. Instrumentos

Anexo 3. Validez del instrumento por juicio de expertos

Anexo 4. Base de datos

Anexo 5. Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Rho
Spearman.

Anexo 6. Artículo científico

Lista de tablas

Tabla 1. Compromiso de gestión directivo 2017	29
Tabla 2. Estrategias didácticas para la práctica reflexiva	52
Tabla 3. Operacionalización de la variable gestión escolar	71
Tabla 4. Operacionalización de la variable desarrollo profesional	72
Tabla 5. Población del trabajo de investigación	74
Tabla 6. Escala Medición de variable Gestión escolar	77
Tabla 7. Escala Medición de variable Desarrollo profesional docente	78
Tabla 8. Relación de validadores	79
Tabla 9. Estadísticos de fiabilidad del cuestionario Gestión escolar	79
Tabla 10. Estadísticos de fiabilidad del cuestionario desarrollo profesional	80
Tabla 11. Variable (1) Gestión escolar	83
Tabla 12. Variable (2) Desarrollo profesional docente	84
Tabla 13. Tabla cruzada variable 1 y variable 2	85
Tabla 14. Dimensión: Reflexiva.	86
Tabla 15. Dimensión: Relacional.	87
Tabla 16. Dimensión: Colegiada.	88
Tabla 17. Dimensión: Ética.	89
Tabla 18. Correlación entre gestión escolar y Desarrollo profesional docente	90
Tabla 19. Correlación entre Variable Gestión escolar y Dimensión Reflexiva	91
Tabla 20. Correlación entre Variable Gestión escolar y Dimensión Relacional	92
Tabla 21. Correlación entre Variable Gestión escolar y Dimensión Colegiada	93
Tabla 22. Correlación entre Variable Gestión escolar y Dimensión Ética	94

Lista de figuras

Figura 1. Diseño de la Investigación	74
Figura 2. Variable: (1) Gestión escolar	83
Figura 3. Variable: (2) Desarrollo profesional docente	84
Figura 4. Tabla cruzada entre la variable 1 y 2	85
Figura 5. Dimensión: Reflexiva.	86
Figura 6. Dimensión: Relacional.	87
Figura 7. Dimensión: Colegiada	88
Figura 8. Figura 8. Dimensión: ética. .	89

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo Determinar la relación de la Gestión escolar y el Desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo, y el diseño de la investigación fue no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, la muestra fue población censal se consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Gestión escolar y desarrollo profesional docente, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Gestión escolar y Desarrollo profesional docente se usó para ello la escala de Likert que nos brindó información acerca de las Gestión escolar y Desarrollo profesional docente del en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentaron en la estadística descriptiva e inferencial en tablas y gráficos.

La investigación se concluye que existe relación significativa Positiva moderada de 0,534 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia ($\text{Sig} = p = 0,00$) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: H_a : Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Palabras clave: Gestión Desarrollo, Profesional, Escolar.

Abstract

The general objective of this research was to determine the relationship between school management and teacher professional development at the secondary level of the No. 14 Ugel Network 01 San Juan de Miraflores, 2017.

The method used in the research was hypothetical deductive, and the design of the research was non-experimental correlation and cross-sectional level, the sample was census population was considered the entire population, in which the variable has been used: School management and teacher professional development, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the instrument: questionnaire of school management and teacher professional development was used for it the Likert scale that gave us information about school management and teacher professional development of the in its different dimensions, whose results are presented in the descriptive statistics with graph and tables also inferentially.

The research concludes that there is a significant positive relationship moderate of 0.534 according to the Spearman's Rho coefficient and a significance ($\text{Sig} = p = 0.00$) less than 0.01 (1%); therefore, the alternative hypothesis is accepted: H_a : There is a significant positive relationship between school management and teacher professional development at the secondary level of the network No. 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Keywords: Management Development, Professional, School.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Las referencias nos sirve de base para proseguir con nuestra investigación tal como lo menciona Hurtado y Toro (2007), una idea fundamental que nos conlleva a conclusiones realizadas por otros investigadores y además nos sirve de guía en los procesos a seguir y para sintetizar conceptos de trabajos realizados sobre un problema formulado.

1.1.1. Antecedentes internacionales

Cárcamo (2011) desarrolló la tesis denominado “programa de desarrollo profesional docente para la generación de competencias didácticas en el centro universitario regional”, esta investigación se realizó en la universidad nacional Autónoma de Honduras “Oscar Lucero Moya” para optar el grado de Master en educación superior el objetivo fue fortalecer el proceso de la reforma universitaria para hacer efectivo la aplicación del modelo educativo de la UNAH, mediante el desarrollo de las competencias didácticas expuestas, en el presente la investigación se desarrolló el profesional docente. la población y muestra estuvo conformado por 100 docentes fue una investigación de tipo Hipotético Deductivo: se utilizó para la y Operacionalización de la variable se usó como una alternativa para el desarrollo de las competencias didácticas llegando a las siguientes conclusiones: el aporte de la tesis Programa de Desarrollo Profesional Docente, evidencia realidad y cumplimiento del objetivo y la hipótesis planteados para lograr el desarrollo de competencias didácticas que vendrán a mejorar la labor del docente. El aporte posee carácter científico por sustentación teórica y por el proceso metodológico seguido, pues en él se cumple el proceso del método científico, y el programa de desarrollo profesional docente responde a una orden de prioridades de contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales establecidos con base a las necesidades y demandas de los docentes.

Es un trabajo de investigación mencionado pretende mejorar el trabajo docente utilizando una metodología adecuada para lograr objetivos importantes como en lo actitudinal así mismo con estrategias fundamentales dentro de la cultura educacional.

Serrano (2013) desarrolló la tesis denominado “Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria”, esta investigación se realizó en la universidad de Córdoba república de Argentina para optar el grado Doctoral con mención Doctor en educación el objetivo de la investigación fue conocer de qué forma comienzan a construir la Identidad Profesional Docente en los estudiantes del máster y cuáles son sus principales implicaciones para la mejora de la formación inicial del profesorado de secundaria, la población y la muestra de estudio estuvo conformado por un grupo de 335 docentes, fue una investigación cuantitativos y cualitativos mixto y llegando a las siguientes conclusiones: La vocación docente inicial aparece como el elemento principal diferenciador en la construcción de la Identidad Profesional del futuro docente de secundaria en relación a otras profesiones, aunque muchos sujetos consideran que se puede desarrollar a través del ejercicio profesional. La mayor parte de los participantes consideran que el proceso de formación inicial docente que se lleva a cabo durante el Máster se constituye el momento principal en el que comienza a construirse la carrera del profesorado de secundaria, porque se toma conciencia de la problemática de la profesión y de la formación necesaria para su ejercicio. La mayoría de los sujetos encuestados opinan que el periodo de prácticas desarrollado en el Máster influye de forma importante en la construcción de la profesión porque supone el primer encuentro formal con la realidad educativa de las aulas de secundaria.

Un modelo de enseñanza y su consecuente ejercicio dentro de la profesión docente hacen que los docentes reflexionen sobre la tarea que han de realizar, requieren incluir ideas y tendencias y paradigmas sobre la problemática del docente durante su ejercicio de su profesión.

Carrasco (2013) realizó el trabajo de investigación denominado “Recursos directivos sobre la gestión Escolar: de administradores a gestores en una Institución Educativa”. Esta investigación se desarrolló en la Universidad de Chile, tesis para optar el grado de magister en educación, mención Currículo y

Comunidad educativa. El objetivo de la investigación fue desarrollar competencias en los directores para que mejoren y fortalecen la organización educativa. Utilizo el diseño empírico, definiéndolo como la organización previa que se lleva a cabo en un proceso de investigación, que incluye los objetivos que se quieren alcanzar, es una investigación cuantitativa. La población y la muestra de estudio estuvo formada por todos los estudiantes de la institución en mención, llegando a las siguientes conclusiones: para el directivo docente, administrativos, padres de familia y estudiantes: El director profesores y colaboradores, debe ser quien plantean, y formalizan, lidera, organiza y concreta los planes o habilidades pedagógicas, con la colaboración activa del equipo de coordinadores, administrativos y profesores de la institución educativa. Esa responsabilidad social y oficinista del director y del cuerpo de profesor debe reflejarse en el día, día de trabajo educativo colectivo. En las últimas esta habilidad diseñada es para apoyar y fortalecer las ocupaciones y la gestión del estudiante y del rector o directivo docente, como representante legal y administrativo del centro educativo.

La gestión pedagógica que se observa en las instituciones educativas tiene relación directa con las funciones del director del mismo modo con las funciones del docente y estudiante en la búsqueda de las mejoras de la calidad educativa de y del mismo sistema educacional,

1.1.2. Antecedentes nacionales

Vilcatoma (2016) desarrollo la tesis para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Educación con mención gestión Educacional: “Liderazgo de los Directivos centrado en principio y su relación con el desempeño Docente en la Institución Educativa emblemática Mariano melgar de Breña -2016”. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. El objetivo de la presente investigación fue Establecer la relación que existe entre el Liderazgo de los Directivos centrados en el desempeño de los docentes en la preparación, enseñanza, participación y calificación profesional La investigación fue Diseño básico sustantivo no experimental de nivel descriptivo correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo formada por todos los docentes de la Institución educativa, la muestra quedó establecida en 60 docentes, en el actual

trabajo de tesis, mencionó que existe una relación significativa positiva con el valor de significancia de 0.01 así que el investigador rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna es así que concluyo que existe una relación entre las dos variables de estudio, y llegando a las siguientes conclusiones: con un nivel de confianza 99% se halló que existe una relación directa y significativa entre el liderazgo de los directivos centrados en los principios y en el desempeño de los docentes de la Institución Educativa emblemática Mariano Melgar de Breña ($p < 0.1$) correlación de Spearman 0.92 correlación positiva con una confianza del 99%.

Esta investigación nos muestra que el liderazgo directivo es muy importante dentro de las instituciones educativas dependerá cual será el manejo del mismo y ser reflejado en el desempeño docentes es otro factor que es imprescindible para la calidad educativa.

Del Carpio (2015) desarrollo el trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Ciencias de la Administración: "Relación entre la Gestión Educativa y el Liderazgo directivo en los docentes de la I.E 2073 Ricardo Bentin del Distrito del Rímac. Esta tesis de desarrollo en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle". El objetivo de la presente investigación fue Establecer la relación que existe entre la gestión educativa con el Liderazgo Directivos en los docentes de la Institución educativa. El diseño de La investigación fue no experimental descriptivo correlacional la población estuvo formada por todos los profesores de la institución educativa, la muestra quedó establecida en 32 docentes. Al finalizar el trabajo de investigación se respondió la hipótesis general la cual era que si existe relación significativa positiva entre las dos variables de estudios, con un valor de 0.00 es decir se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Y llegando a las siguientes conclusiones: la gestión Educativa si tiene relación significativa con el liderazgo Directivo en los docentes la I.E 2073 Ricardo Bentin del Distrito del Rímac ($p < 0.5$) correlación de Spearman 0.92 con nivel de confianza de 0.05; del mismo modo todas las dimensiones fueron sometidos a la prueba de hipótesis y todas arrojaron un valor significativo y positivo.

La gestión educativa y liderazgo Directivo nos enseña que es muy importante dentro de las instituciones educativas las cuales serán el manejo del mismo y desempeño docentes es otro factor que es imprescindible para la calidad educativa.

Yábar (2013) realizó el siguiente trabajo denominado “La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado” tesis para optar el grado de Maestro en Educación con mención en Gestión Educativa. Dicho trabajo de investigación lo desarrollo en la universidad nacional Mayor de San Marco. El objetivo de la presente investigación fue Determinar la relación que existe entre la Gestión Educativa y práctica docente en la IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima. La investigación fue de tipo explicativa el diseño seleccionado para la presente investigación fue correlacional causal quien le permitió probar la correlación de las dos variables propuestas para dicha investigación. La población de estudio estuvo formada por los docentes de los tres niveles de la institución educativa, la muestra quedó establecida en 44 docentes. Y estos fueron las conclusiones a donde llego la investigadora: Existe correspondencia significativa entre las dos variables planteadas Gestión Educativa y la Práctica Docente en el IEP Santa Isabel de Hungría, Cercado de Lima como se observó al P valor (Sig) es de 0.00 es menor que 0.05, entonces a un 5% de confianza se rechaza H_0 , por lo que El Rho de Spearman es 0.56.4 lo cual nos hace referir que 56.40% de la variable Práctica Docente está siendo explicada por la Gestión educativa.

Una gestión efectiva implica formas, tales como la organización, la distribución, la orientación, la coordinación y la revisión de los procesos efectivos donde se gestionan. Por esta razón, el director tiene que estar más que preparado, formado académicamente para conducirse en todas las dimensiones en la que concierne su gestión así mismo apoyar, conducir guiar a los docentes en el proceso enseñanza aprendizaje de sus estudiantes en tal sentido demanda fortificar sus capacidades y sapiencias para rescatar convenientemente sus tareas rutinarias.

1.2.Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Bases teóricas de la variable gestión escolar

El termino de gestión se encuentra relacionado estrechamente con la administración, en tal sentido trataremos de explicar a la administración desde sus inicios aterrizando en la administración escolar del cómo ha ido evolucionado a través del tiempo.

Chiavenato (2008) mencionó que la administración es un tema reciente además aduce que es un producto del siglo XX, gracias al aporte de los diferentes estudiosos tales como filósofos, físicos, economistas y empresarios de esa época son los que contribuyeron a esta idea para la consolidación de esta rama, así mismo para formar parte de la ciencia, que fueron divulgados en diferentes campos de la actividad productiva a través de diferentes medios publicitarios fueron anunciados, por lo tanto pertenecen a la administración moderna.

Así mismo la Gestión está relacionada con el tema del liderazgo desde hace mucho tiempo, ha sido ampliamente utilizado en diferentes ámbitos de las organizaciones, pero casi nunca han sido definidos de manera formal o respetable, en ese sentido se han encontrado explicaciones variadas de diferentes teóricos principalmente en temas gerenciales que han sido generalizados y explicados como una asociación al poder, al dominio y a la autoridad ejercida a través de una o más personas hacia un grupo de personas que conforman una sociedad y los factores de liderazgo hace mención al rol de los rectores o de los directores en sus funciones prediseñadas que estos sean exitosos y logren que las organizaciones a sus cargos cumplan metas u objetivos corporativos eficientes de lo que se espera.

Paez y Yepes (2004), mencionó sobre el liderazgo directivo, que son las que nos brindan sinceridad a la hora de definir con una adecuada terminología, el líder es aquel que por sus cualidades, actitudes, conocimientos y destrezas en su campo de acción donde se desenvuelven con naturalidad y eficiencia, en un tiempo dado logra inspirar generar confianza y credibilidad en su grupo de

colaboradores generando compromisos para la obtención y lograr la visión institucional a través de estrategias, motivacionales y generar un ambiente admirable para dar ejemplo como elemento fundamental e inspirar confianza para sus seguidores.

Son muchos los directivos de las instituciones u organizaciones que compilan las funciones del líder con el papel de los directivos supuestamente pareciera que fueran iguales de ahí nace una discusión contemporánea sin embargo sus orígenes se encuentra publicado en un artículo por Abrnh Zalenic en (1977) quien sostiene que mientras el líder son más eficaces y creativos, los directivos son más reactivos y eran focalizados en dar respuestas a las ideas generadas, durante las décadas de los años ochenta y los noventa muchos escritores consideraron que había diferencias en las funciones de cada uno de estas nociones.

Así mismo Consejo nacional de Educación (2007), en el proyecto educativo nacional denominó al director de las instituciones educativas como un líder pedagógico, y en su política educativa nacional al 2021 en la cual pone énfasis sobre la gestión pública basados en procedimientos democrático de planeación, promoción monitoreo y evaluación de las políticas estrategias planteadas para la mejora de la gestión escolar en las instituciones públicas del país, además menciona que los gobiernos regionales deberían estar articulados con los ejes de desarrollo para responder adecuadamente a las necesidades y coordinando intersectorialmente con criterios dinámicos e intersectorial, además, fortificar los contenidos de las escuelas y puntos pedagógicos de coordinación asumiendo responsabilidades de gestión logrando mayor grado e énfasis para lograr resultados óptimos en beneficio de la comunidad educativa, finalmente hace mención a la participación en sociedad de manera justa comprometida y de calidad en la formulación y el cuidado de las políticas en los proyectos educativos planteados otro punto muy importante es la moralización de la gestión en todos sus ámbitos del sistema educativo.

Minedu (2016), en el fascículo de compromisos e indicadores de gestión escolar mencionó que el director es un líder dentro de la comunidad educativa y se esfuerza por una gestión de calidad la cual debería estar orientado para promover y garantizar condiciones favorables que conlleve con éxito el logro de los aprendizajes de los estudiantes. En ese sentido, se considera a la gestión escolar como a la necesidad de buenas prácticas que comparte condiciones favorables y garantizar los aprendizajes adecuados y del mismo modo se considera esencial el liderazgo directivo para negociar, y hacer acompañamiento además comunicar, educar en cambios educativos y la implementación de las instituciones educativas que alcancen mejora en la enseñanza en beneficio de los estudiantes quien estos necesitan líderes pedagogos, no existe alternativa sobre la base de jurisdicciones reproductoras de conductas administrativas por el liderazgo pedagógico.

Variable 1: Gestión escolar

Gestión escolar

Minedu (2015) manual de compromiso 2016 definió a la gestión escolar:

Prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar en los aprendizajes, es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar. La implementación de escuelas que logren mejores aprendizajes para los estudiantes que requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades impersonales, reproductoras de conductas burocráticas. Además buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, especialistas y demás personas que se desempeñan en el ámbito de la educación. (p.12)

Por su parte Navarro y Lladó, (2014), mencionaron que la: “Gestión escolar es una función exclusiva de los directores de las instituciones u

organizaciones educativas donde realizan tareas encomendadas propios de un líder para lograr metas u objetivos planteadas durante un proceso educativo” (p.20). La gestión escolar es un proyecto que busca fortalecer el funcionamiento favorable de las instituciones educativas, mediante la independencia colectivo, esto no hace diferencias o no quiere decir que las instituciones educativas sean privadas o públicas para que la gestión escolar sea exitosa, los involucrados en estas organizaciones educativas (directores docentes, administrativos, y la comunidad educativa en su conjunto) deben trabajar de manera organizada y tener presente sobre los recursos que cuentan y utilizarlos de la mejor manera, de acuerdo a sus demandas o necesidades, además la gestión escolar busca mejorar la calidad educativa, así mismo da importancia que en otros términos que quiere decir toda manifestación de intención o expresión de interés con mucha influencia en una situación dada entonces la gestión no es considerada como disciplina o ciencia más bien está considerado como parte de la administración por lo que la definición de gestión es diferente a la administración.

Congreso de la Republica (2003) en la ley general de educación N° 28044 define gestión: “como el sistema educativo nacional descentralizada responsable de preservar la unidad de este sistema, la sociedad participa en la gestión escolar mediante los consejos educativos organizados en forma descentralizada, se hace en marco de tolerancia, obediencia a la autonomía pedagógica y que beneficie la acción pedagógica” (p.24). El gobierno Peruano, a través del Minedu, es responsable de resguardar la unidad de estos procedimiento. La institución como sociedad participa activamente en la gestión de la educación a través de los consejos educativos que se constituyen en forma adecuada. Así mismo Rodríguez (2011) mencionó que: “la administración ha sido reemplazada por la gestión esto implica una aproximación más activa, practica y enfática con estrategias, de liderazgo priorizando las misión, visión, fomentando a la innovación y asumiendo riesgos en la actividad desarrollada y promoviendo el emprendimiento” (p.48). Ahí donde la labor de los directivos se gestiona de manera óptima incide en la propia labor que realizan los docentes en las instituciones educativas y se ven reflejados en los estudiantes en su

aprovechamiento y así van capitalizando los sucesos y se va construyendo las instituciones, y en sus estudiantes un aprendizaje efectivo.

Características de la gestión escolar

Navarro y Lladó (2014) mencionó que existen dos características de gestión escolar que detallamos a continuación: gestión educativa y gestión escolar, ahora bien La gestión educativa involucra en las disposiciones y manejos educativos en el grado más extensa del sistema de dirección y los procesos de enseñanza y más bien la gestión escolar se sujeta con las operaciones que comienza el equipo directivo en la parte académica en exclusivo de una institución educativa asumiendo roles y funciones propias de cada establecimiento educativo en particular.

Minedu (2015) en el manual de compromiso 2016 mencionó sobre las características de la gestión escolar como un proceso que busca fortalecer la actividad adecuado de las instituciones educativas, mediante la independencia institucional, en marco de las indicaciones del ministerio de educación donde las instituciones busca dar responsabilidad de que puedan ser competitivos y la toma de decisiones asertivas que estos les permita mejorar la administración y el aprovechamiento adecuado de la infraestructura y los bienes que cuenta, del mismo modo priorizar la calidad educativa en los niños con buenos docentes y en contacto permanente con las instituciones que los rodea dentro de la comunidad.

Así mismo el Minedu (2011) en el manual de Gestión para directores de las instituciones educativas afirmó que el director es considerado como un líder dentro de las escuelas, en ese sentido y entre otras cosas sus funciones es de gestor guía, que alienta, motiva y actúa de mediador con su personal busca entre otras la complacencia de las necesidades propios o colectivos de la comunidad educativa, además es garante que conlleva la gestión escolar de su institución educativa, reorganizando y pronunciando los esfuerzos de los segmentos de la familia educativa, formando grupo solido de trabajo, para avalar un clima agradable en las relaciones interpersonales gratas que ayuden a los escolares que se encuentran en el sistema educativo y, sobre todo sus aprendizajes estén

direccionados para los que ejecuten aprendizajes para la vida así mismo en el compromiso de gestión escolar 2017 y el currículo nacional 2017, entre otras una de sus función del director es designar, elaborar los instrumentos de gestión como el PEI, RI PAT, entre otros, documentos además hace referencias a otras labores como la pedagógica: “proceso fundamental del quehacer de las instituciones educativas y los miembros que la conforman en el proceso enseñanzaaprendizaje para lograr una educación de calidad en el marco del mejoramiento de los estándares de aprendizaje a nivel nacional.

La gestión escolar es importante dentro de una institución educativa el objetivo principal es tener una organización que funcione de manera adecuada al igual que un profesor sea un líder dentro de su aula que tenga cualidades personales de un guía y que le guste liderar, trabajar en grupo, ser tratado como una persona que infunde carisma con elevada moral dentro de la escuela. así mismo el Minedu (2014) en el fascículo de marco del buen desempeño directivo mencionó, que las escuelas fue tomada en principio como un compromiso administrativo, alejada de los procesos enseñanza aprendizajes, concentrada en la lealtad de las reglas y las programaciones de instrucción, sin variar en cada argumento; así mismo basada en el perfeccionamiento también como una organización cegada, dividida y excesiva, donde los grupos se reúnen en la organización, conservando a profesores y la comunidad educativa, estudiantes con una función dependiente y la intervención de la disposición a través de un método efectivo correccional. Esta orientación de la gestión escolar como parte de la convicción y de la misión de las escuelas es construir personas que admitan y copien modelos que la sabiduría hegemónica mantenga sus opiniones, hábitos, culturas de brindar calidad de gestión escolar.

Funciones del director en la gestión escolar

En tanto la gestión escolar frente a muchos problemas planteados sobre todo dificultades en la calidad pedagógica o en los establecimientos o centros escolares en el nivel básico regular existen diversas propuestas, políticas educativas nacionales como internacionales que se debate a diario por los entendidos en esta tema. La escuela se inicia tal como lo mencionó Sandoval

(2002), que es un lugar privilegiado para lograr un verdadero cambio en la formación. “El concepto de gestión derivado de la organización empresarial, cuyos contenidos centrales son la cooperación el trabajo en equipo, la realización personal mediante la satisfacción profesional y la autonomía para tomar decisiones”. (p.179).

Aguilera y Gálvez, (2004) mencionó sobre el liderazgo pedagógico en la escuela que viene relacionado con la cabida de infundir y gobernar a grupos o individuales a seres humanos avivando decisiones con exaltación en el logro de una visión y una misión orientados el desempeño y guiando con el ejemplo tarea nada fácil para los integrantes de la comunidad educativa toda vez que se encuentran con diferentes tareas nada fáciles. Esto nos indica que trabajar en la escuela es una tarea complicada ya que existen diferentes niveles de pensamiento, en cuanto a los docentes las que conforman la sociedad educativa y el reconocimiento de las labores efectuadas por parte de quienes son educados ya sean pedagogos estudiantes o personal que laboran dentro de las instituciones educativas el director es la autoridad que en función se muestran en el reconocimiento y en su autoridad.

El trabajo del Director como gestor así como lo denomina el Minedu Líder pedagógico menciona que el trabajo que realiza con estudiantes es bastante complejo porque necesita instrumentos validos que se adecuan a situaciones concretas y contextualizadas para obtener un producto de calidad y que no es como empresas que se dedican a producir productos, bienes o servicios tal como lo mencionó Cerro (2005) que: “nosotros no fabricamos tornillos, trabajamos con personas” (p.20). Estas frases se repiten muy a menudo y en todas las instituciones educativas tanto públicos como privada, que significa que no solo está en juego el profesionalismo del docente más aún existen otros factores de igual importancia quienes contribuyen en este proceso de enseñanza aprendizaje la libertad del alumno y la influencias de su entorno. Uno de los pilares de la gestión es el excelente manera de gestionar con datos esto quiere decir que las decisiones de todas los integrantes de la comunidad educativa deben estar coherentemente relacionado los unos a los otros fuera cual sea su función

debería ser coordinados y encargados en reuniones colegiados con aportes de opiniones favorables y de buen entendimiento entre los integrantes de la comunidad para el buen funcionamiento de las instituciones educativas que estén bien dirigidos por los directivos que cumplen sus funciones cabalmente.

Para lograr una gestión escolar de calidad y de alta competencia el director debe cumplir con algunas funciones estratégicas para realizar su tarea de manera óptima además es considerado como gerente de las instituciones educativas y tiene como funciones principales planificar, organizar, dirigir, administrar, monitorear, evaluar y dar seguimiento, así como rendir cuentas a la comunidad educativa. El director además de ser gerente dentro de sus ocupaciones además cumple diferentes roles que son innatos a su cargo, como son: Primero entre otras cosas es actor principal dentro de la escuela y representante del ministerio de educación frente a la comunidad, además es rector que se le encargan un mando formal que debe practicar a nivel particular, personificando al Minedu, al propio gobierno central ante los otros integrantes de las familias educativas, colectividad, regional y nacional. Esta forma requiere compromiso en la práctica de sus cargos, de tal manera que su proceder reconozca a las habilidades de sectores y políticas nacionales salvaguardando los convenios con otras instituciones que son agentes fundamentales en los procesos de enseñanza aprendizaje de los estudiantes así mismo el director gestiona sobre la representación de las escuelas en las diferentes actividades dentro de la como son programaciones anuales (curriculares o extracurriculares) en los documentos de gestión de las instituciones educativas públicas y privadas.

El docente en la gestión escolar

Minedu (2014), en el fascículo Marco del buen desempeño docente en el Dominio III participación mencionó sobre: “la escuela articulada a la comunidad menciona, que el docente se encuentra comprende en la participación en la gestión de la escuela o la red de escuelas desde una perspectiva democrática para configurar verdaderos espacios de gestión dentro del aula” (p.19). Es imprescindible la notificación positiva con los diferentes representantes de las instituciones educativas, la intervención en la producción, realización y valoración del Proyecto

Educativo Institucional, así como la contribución de la escuela de un clima favorable, Incluye la evaluación y obediencia a la sociedad y sus particularidades y la responsabilidad de los grupos en las consecuencias de las instrucciones, para el funcionamiento de las instituciones educativa a cargo de los directivos.

La educación es un derecho fundamental para el futuro de cualquier país en ese sentido debe brindarse las mismas oportunidades a los ciudadanos para el bienestar integral de la sociedad y estas son las razones fundamentales para el crecimiento de una sociedad en su conjunto un creciente basado en políticas justas igualitarias y sostenidas y debería ser clave de las políticas públicas de los países. El aprendizaje en el nivel insuperable de alineación que deberían lograr los sujetos para afrontar los restos del progreso compasivo y practicar su procedencia y continuar relacionando durante el proceso de la vida.

El Congreso de la Republica (2003) en la ley general de educación ley N°. 28044), menciona sobre el docente está comprendido como un empleado primordial dentro del proceso enseñanza aprendizaje y estas tienen como función fundamental ayudar efectivamente en la educación de los escolares además en el desarrollo del perfeccionamiento del sujeto además afirma por el entorno de su función, la persistencia en la carrera pública docente requiere al maestro con capacidad profesionalismo, comprobada claridad moral y salud física y espiritual que no ponga en peligro la integridad de los estudiantes y la honradez de los estudiantes. Y sobre la idea de profesionalización docente se ha formulado que es avanzar ir generando aprendizajes logros y sobre todo el perfeccionamiento profesional y personal de los maestros para optar mejores condiciones en sus quehaceres profesionales o función laboral.

Compromiso de gestión escolar

Desde hace un tiempo el ministerio de educación viene impulsando diferentes instrumentos de gestión para los directores aportando materiales educativos para los educadores con el fin de mejorar la calidad educativa en los estudiantes y en los centros educativos, de la misma forma que en es te año 2017 al igual que en los años anteriores el Minedu ha publicado el fascículo denominado “compromiso

de gestión escolar 2017”, esto proviene de una profunda y exhaustiva investigación no solo del Perú si no a nivel latinoamericana e internacional; estas variables están destinadas a la buena gestión que los directores deben realizar en sus instituciones educativas y la mejora de los aprendizajes y también a los docentes trabajando en equipo coordinado de manera colegiado y con el lema que a continuación describimos de igual manera el Minedu (2017), “Estudiantes que consiguen los aprendizajes pronosticados y concluyen pertinentemente cada nivel o ciclo educativo. Además, reciben el total de horas lectivas solicitadas por parte de docentes, quienes optimizan continuamente su práctica pedagógica, en ambiente que promueve una convivencia escolar positiva.” p.18), y así mismo se ha determinado en cinco los compromisos de gestión cada uno de ellos tiene objetivos propuestos para cada nivel y un grupo de indicadores que accede calcular los avance y logros obtenidos en el presente año académico 2017, los cuales forma un aporte fundamental para la educación peruana.

Es favorable resaltar que los compromisos de gestión adquieren mayor sentido por parte de la comunidad educativa en especial de los lideres pedagógicos para entender que el cumplimiento de cada una de estos cinco compromisos son fundamentales los dos primeros son esenciales porque son de resultados mientras las otras tres restantes son de proceso, y además la reflexión sobre los Compromisos de Gestión Escolar “CGE” que tendría que ser liderada por el director o de las escuelas y apoyada por el equipo directivo involucrando a los docentes que trabajen reflexivamente generando una labor de manera responsable, colegiada generando compromisos valorando la ética para lograr resultados favorables del mismo modo es también involucra a la comunidad educativa en su conjunto a los padres de familia inclusive, a otros grupos u organizaciones de la colectividad, básicamente para dictar normas de monitoreo de los materiales de gestión en las escuelas, así mismo otros documentos de gestión de las escuelas como el plan anual de trabajo (PAT), proyecto educativo institucional (PEI), reglamento interno institucional (RI), otros documentos de gestión como son proyecto educativo nacional, regional y local e institucional así como se observa en la tabla los compromisos de gestión que cada escuela debería cumplir fehacientemente.

Tabla 01

Compromiso de gestión directivo 2017

Deberes de gestión escolar	¿Cuál es el objetivo del compromiso en cada I.E?	¿Cómo aporta su cumplimiento a la educación del Perú?
COMPROMISO 1 Progreso anual de aprendizajes de todos los alumnos de la IE	Que los estudiantes mejoren sus calificaciones con respecto al año pasado.	Toda la comunidad realiza un trabajo de calidad y esto se refleja en los estudiantes al lograr sus metas.
COMPROMISO 2 Hacer posible que los estudiantes permanezcan en la IE.	La IE debe terminar con todos los alumnos que se matricularon al inicio del año escolar.	Todos los estudiantes terminan el año de estudios de manera favorable.
COMPROMISO 3 Cumplimiento de la calendarización planificada en la IE.	La IE ejecuta todas las acciones planeadas (sesiones de aprendizaje, jornadas de reflexión, entre otras) para el año escolar.	Los colegios cumplen el total de horas lectivas programadas de manera óptima.
COMPROMISO 4 Hacer seguimiento y acompañar y monitoreo a la práctica pedagógica en la IE.	El director de la IE realiza acompañamiento y monitoreo a los docentes de conformidad a la planificación escolar	Los docentes se desempeñan favorablemente en sus actividades pedagógicas.
COMPROMISO 5 Gestión del pacto y convivencia escolar en la IE.	El equipo directivo desarrolla acciones para aplicar programas con el fin de frenar la violencia escolar y reforzar la prevención	Las instituciones educativas del Perú son espacios seguros donde el estudiante se desarrolla progresivamente.

Nota: La fuente fue tomada del Ministerio de Educación (2017)

Dimensiones de la Variable 1: Gestión escolar

Dimensión 1: Gestión de procesos pedagógicos

Minedu (2014) en el fascículo marco del buen desempeño Directivo mencionó como: “conjunto de acciones planificadas, organizadas y relacionadas entre sí, que emprende el colectivo de escuela liderado por el equipo directivo para promover, garantizar el logro de los aprendizajes, las escuelas asumen responsabilidad de gestionar el cambio de los procesos pedagógicos” (9.10).

Además mencionan que se trabaja en el marco de una cultura con ética y participativa, edifica un norte usual de toda la entidad educativa que inculca, sitúa y hace un acompañamiento en el fortalecimiento de capacidades y compromiso de los grupos para crear situaciones y estar comprometidos en el logro de los aprendizajes en los educandos, las instituciones define su formación para hacerla más libre, sincera, conocedora y democrática, causando el protagonismo de los estudiantes y adaptando a las insuficiencias de sus alumno y del contexto social y

geográfico. Así mismo, la evaluación colectiva es continua y se autoevalúa para extraer logros o dificultades en base a su propia práctica.

La gestión de procesos pedagógicos crea informe a la necesidad de mejorar las técnicas didácticas, hacer que sean coherentes con los procesos de enseñanza aprendizajes y las formas de un lazo específico para quien asimila y enseña como instrumento para afirmar una alineación de calidad humana científica que integren de manera coordinadas planes y programas que resalten los valores éticos, habilidades destrezas contextualizados según su realidad o contexto y que les permita crear un ambiente de paz. La búsqueda constante de medios innovadores o recursos técnicos material bibliográfico entre otros por parte de la escuela se convierte en escuelas que permanentemente se estén transformando en puntos innovadores el docente está dedicado a este fin se convierte en un líder dentro de las aulas y tendrá una dedicación exclusiva a una sola escuela y la colaboración mutuo entre pares toma decisiones con un solo sentido con niveles de responsabilidad de cada uno fundamentalmente considerar tiempos lectivos sin alumnos que permite al equipo docente reunirse entre sí y con las familias para la toma de decisiones.

Vargas, (2010) mencionó: sobre la gestión pedagógica como estratégica aplicando el planeamiento estratégico a los procesos de gestión pedagógica. La gestión pedagógica estratégica persigue un cambio cualitativo en la institución educativa con dos actitudes fundamentales decisión y acción, identifica los problemas y las necesidades de enseñanza y de aprendizaje como debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, asumiendo las exigencias de mejoramiento continuo de los procesos pedagógicos, por ello, reconocemos que la gestión pedagógica estratégica se caracteriza, a continuación, analizaremos cada una de las características: a) La centralidad en lo pedagógico, implica que los docentes deben comprender la problemática educativa para el tratamiento de las unidades, promoviendo aprendizajes y alineando a los docentes en la respuesta a las demandas por la calidad de los aprendizajes. b) El desarrollo de habilidades para tratar lo complejo, se plantea como respuesta a la necesidad de contar con maestros más preparados y con mejores estrategias, con una filosofía

integradora de la persona y con capacidad para promover aprendizajes activos y significativos, motivando mejor la comunicación y relaciones afectivas. Las habilidades básicas para la docencia son: la definición de objetivos de aprendizaje; el diseño del plan de trabajo, la redacción de un programa de estudios, y la planeación didáctica de una unidad temática; planificar las sesiones; diseñar los instrumentos, las actividades y la evaluación de los aprendizajes; integrar y coordinar equipos de trabajo y grupos de aprendizaje. c) Trabajo en equipo donde se desarrolle la cultura colaborativa, como la expresión de la cultura escolar con una visión compartida de las concepciones, los principios educativos, con liderazgo y motivación para facilitar la comprensión, planificación, acción, y reflexión conjunta acerca de qué se quiere hacer y cómo. d) Apertura al aprendizaje y la innovación, construyendo una organización abierta al aprendizaje, con oportunidades para todos, capaz de investigar e innovar para el logro de metas fundamentando la necesidad de cambio. e) Asesoramiento y orientación profesional, estableciendo una forma diferente de integración y coordinación, tanto en la formación inicial como en el asesoramiento y orientación continúa. f) Cultura organizacional cohesionada por la visión de futuro, orientada por metas claras, visión de futuro. Enfrentando las situaciones problemáticas generando objetivos, consensos, emprendimientos y creatividad. g) Intervenciones sistémicas y estratégicas, supone elaborar la estrategia, la secuencia de actividades para lograr los objetivos que se plantean, contando con la planificación como herramienta y las capacidades para la intervención. También requiere del desarrollo de proyectos de innovación educativa para responder a las demandas y las oportunidades.

Día del logro

Minedu (2015), Manual del Líder Pedagógico mencionó: que es una actividad formativa, proyectada y estructurada que los conlleva hacia la socialización de todos los avances de aprendizajes de estudiantes durante un periodo de estudio, donde el actor principal de esta actividad es el estudiante, el que manifestará sus avances a lo largo de un periodo de estudio mostrando en una fecha indicada a la a los padres de familia y a la comunidad en general, los trabajos o proyectos serán de acuerdo a sus avances en función a su ritmo y estilo de aprendizaje, en

las diferentes áreas desarrolladas y monitoreadas por sus docentes o tutores durante un periodo de estudio, en esta actividad el estudiante mostrara sus capacidades y competencias en sus respectivos ciclos y niveles.

Así mismo se menciona que ofrecen espacios de coloquio sincero a todos los elementos o partes de la institución educativa, intercambiando estrategias para informar a la comunidad y sociedad de los logros de aprendizaje obtenidos con la intención de reunir, plantear habilidades de mediación en beneficio de estudiantes iniciando del contexto pedagógico colectivo y del argumento social en esmero a las peticiones, necesidades pedagógicas. Además fortalecer el liderazgo pedagógico del director, y los miembros del grupo directivo y coordinador de red, profesores que encaminados ofrecen educación de calidad.

Monitoreo pedagógico

Minedu (2015) en el Manual del Líder pedagógico menciona que: “implica el recojo, análisis de los procesos y productos pedagógicos, información necesaria para la adecuada toma de decisiones. Constituye un proceso organizado que permite verificar una secuencia de actividades programadas cumplimiento de avance metas durante el año escolar” (p.33). Asimismo menciona sobre los resultados obtenidos de monitoreo pedagógico ayudan a identificar las necesidades y además los logros obtenidos en el proceso de una sesión de aprendizaje que los docentes ejecutan y son observados por el director o por el equipo directivo y estos monitoreo son opinados o inopinados, luego de un estudio certero y una especulación justa permite tomar disposiciones que ayuden a mejorar la calidad educativa, los directores por su parte realizan una agestión de calidad ejecutando las acciones oportunamente y poniendo énfasis en la toma de decisiones en el proceso de enseñanza aprendizaje de los estudiantes corrigiendo y optimizando orientando los resultados al logro de los estudiantes.

Acompañamiento pedagógico

Minedu (2015) en el fascículo del Manual del Líder pedagógico mencionó como un: “conjunto de acciones que desarrolla el director para brindar intención

capacidades pedagógicas referidas al nivel de desempeño docente en aula, para otorgar recomendaciones concernientes hacia proceso de formación continua por consiguiente el fortalecimiento de las comunidades educativas” (p.33). Este proceso pedagógico pone énfasis en el juicio de la reflexión y acopio de indagación en las cuales los cambios de experiencias y del mismo modo, van generando momentos de reflexión crítica, abstraída, y otros valores como la empatía, y ser democrático y de manera general en un trato acorde con relaciones optimas así como se generaría un ambiente favorable para el trato horizontal que esto conlleve en todo instante a una adecuada clima laboral.

Clima escolar

Según el Minedu (2015) en el fascículo del Manual del Líder pedagógico mencionó que el equipo directivo en una de sus funciones es gestionar adecuadamente una convivencia armoniosa e independiente de otras formas de agravio, debería estar fundada en el respeto, la tolerancia, y el buen trato, la igualdad, la práctica de los retribuciones y deberes y no a la violencia escolar; afirmando la prevención, esmero oportuna de los problemas excepciones de violencia dentro de las escuelas por los estudiantes. La evidencia internacional sobre el clima escolar es preciso al señalar que el clima alumno impacta nítidamente en el objetivo o fines de las enseñanzas de los estudiantes, cabe mencionar, cuando los docentes comparten se llevan bien, sus logros de aprendizajes mejoran significativamente, es todo lo contrario cuando existen violencias dentro de las aulas las notas son bajas o muy bajas.

Dimensión 2 Convivencia democrática e intercultural

El Minedu (2014), Marco del Buen Desempeño Directivo menciona:

Como el conjunto de condiciones que permiten el ejercicio de la participación democrática y ciudadana de las y los estudiantes; promoviendo la construcción de un entorno seguro, Se parte de la premisa que los procesos pedagógicos actualmente predominantes en el sistema escolar están estacionados en su función reproductiva

y, pese a los esfuerzos de la política educativa, no logran enfocarse en el desarrollo de capacidades de acción transformadora sobre la realidad, ni en la producción creativa de ideas. Es por eso que la apuesta no es simplemente por “mejorar la eficacia” de los procesos pedagógicos actuales, tal como están, sino por cambiar su carácter, su foco, su orientación, acogedor y colaborativo. (p.14)

Así, los lazos entre los componentes dentro de las instituciones educativas están fundadas en el buen trato y el reconocimiento de acuerdos a sus necesidades y son reconocidos en interacción que se despliegan entre los órganos de la escuela con representación intercultural e incluso demostrando valores básicos como es el respeto a la variedades; robusteciendo las relaciones afectuosos entre los actores aplicando una forma de organización democrático que reflexiona en la notificación segura como una experiencia oportuno. En la institución educativa se edifican reglas consientes y tratan los problemas dentro de la conformidad de conocimiento para advertir y tener en cuenta posibles contextos de argumentación.

Leiva (2011) menciona que: “educar para la diversidad cultural presume una actitud de estimación positiva hacia la parte e integración entre culturas como un factor de aprendizaje positivos y necesarios inclusivos y que atiende a diversas necesidades en las actuales instituciones educativas” (p.13). La convivencia intercultural en nuestro país se da como un ofrecimiento del ejercicio pedagógica de carácter inclusivo y que atiende a esa necesidad propios de los estudiantes quienes poseen diferentes rasgos y la convivencia en este aspecto es de suma importancia para aprender a vivir juntos y reconocer lo común que es la diversidad y los diseños de propuestas educativas y sean inaccesible bajo las reglas de una sociedad democrática, una sociedad que afronta lo trascendental reto de dar respuestas educativas claras precisas a la diversidad cultural sobre todo a lo que necesitan socialización entre todos.

Soriano (2008) refirió: la interculturalidad está percibida como una proposición educativa y reflexiva de mucho interés y potencializada a gran escala

para los profesores pero la práctica educativa está lleno de contradicciones y ambigüedades que nos hacen ver la interculturalidad como una cosa extraña y que perciben diferentes enfoques o significados para entender bien este tema es necesario hacer una reflexión a gran escala sobre el pensamiento pedagógico cada vez que el docente se encuentra con una situación similar siente la necesidad construir esquemas válidos para enfrentar este desafío a través de su plan básico de una educación basado en valores ciudadanía e interculturalidad. Sin embargo los docentes de nuestro país consiente de su necesidad que está en edificar colegios que sean verdaderos espacios de diálogo intercultural donde la cultura de la diversidad sea el pilar primordial de una formación ajustado en valores y ciudadanía formando hombres del futuro respetuosos en la diversidad social y cultura toda vez que el docente se encuentra comprometido con el principio de la interculturalidad en la escuela.

Educación para una ciudadanía multicultural

Según Kymlicka (2004), manifestó que: “Para desarrollar ciudadanía multicultural, la educación le corresponde, llevar en primera instancia, políticas educativas que promuevan el desarrollo de programas que diferencian innegablemente integracionistas, que pretenden incrementar el número de personas pertenecientes a las minorías étnicas que participen en instituciones educativas”. (pp. 93-94), es importante reconocer que esos programas de integracionista se muestren con igual condición que revaliden las creencias, costumbres distintas a las suyas y sean valoradas de igual manera en desarrollo de las políticas educativas.

Así mismo Tubino (2003) manifestó que: “su estudio es lidiar y no escuetamente para aumentar numéricamente, cada vez más, las escrituras de los personas o grupos sociales menos beneficiados” (p.65). Esta propuesta es más significativo que el conjunto de actores es la disposición de ellos mismos y sus competencias para argumentar que realicen cambios y se perfeccionen hacia ellos mismos o hacia dentro y desde esa perspectiva hacia fuera así mismo es imprescindible realizar una revisión de los currículos de estudios de las áreas si realmente están dirigidos a beneficiarlos de alguna manera a los grupos de minorías etnoculturales; y desarrollar proyectos educativos antirracistas;

programas de prevención de declaraciones (sexistas u homofobias); y programas de educación bilingüe.

Educación para una ciudadanía intercultural

Según Essomba (2006) mencionó: “La interculturalidad es posible en sociedades donde exista simetría social y económica. En este contexto, la tarea educativa para formar ciudadanos interculturales apunta a otros estudios” (p. 60), al enfrentar la globalización de las extensiones se observan desigualdades por diferentes motivos y que esto tiene que ver con nuestra diversidad cultural, y para ello, los documentos que sirven de ayuda para que pertenecen para administrar en esa orientación, tratando de contextualizar los bienes que la conforman en los factores indiscutibles de la colectividad donde se desenvuelven.

En esta situación, existimos consecuentes de que la postura en partida de la instrucción para la procedencia intercultural solicita afrontar una serie de problemas político, económicas devastadoras y relativismo cultural, ausencia de una educación intercultural del docente y propuestas curriculares adecuadas, pensadas desde una visión etnocéntrica, lo cual exige tomar medidas educativas que, además de urgentes, sean congruentes con los argumentos locales y globales.

Según Candau (2004) menciona que desde las instituciones educativas se pueden trabajar sobre las diferencias que existen, reformulando las tareas para dar a conocer estas diferencias y tratar de cambiar esas diferencias en las escuelas y ente grupos de personas en relación a diálogos que contribuyen a que las estrategias de las escuelas y persona logren encaminarse para solucionar problemas pedagógicos presentes en escenas diferentes y muy diversos con cambios diferenciados que sería imposible de trabajar en las escuelas así mismo es importante considerar la educación para una ciudadanía intercultural como un camino para mejorar la calidad educativa entre los componentes de las escuelas. Los conceptos de ciudadanía e interculturalidad en la educación cada vez se encuentran más interrelacionados, ya que se trata de formar ciudadanos activos

que se relacionan con personas de distintas culturas que aportan el enriquecimiento intercultural para vivir en sociedades multiculturales.

Dimensión 3 Vínculo escuela, familia y comunidad

El Minedu (2014), Marco del Buen Desempeño Directivo menciona:

La escuela otorga un rol protagónico a los otros dos actores, estableciendo una alianza que contribuye, tanto a la mejora de los aprendizajes, como a la promoción del desarrollo local, este vínculo se enmarca en una responsabilidad compartida, por ello, en una gestión escolar centrada en los procesos pedagógicos resulta clave fortalecer la participación de la familia a través de diversos espacios democráticos, orientando sus aportes hacia el logro de aprendizajes y la formación integral de los estudiantes desde su propio rol. (p.14)

Además, se crea condiciones para que las instituciones educativas promuevan actitudes o gestos que estén enfocados hacia las comunidades, como una actitud que le permita acceder a un sinfín de sus recursos y aprendizajes para incitar actos de ayuda recíproca eficaz, en la cual se establecen convenios y coaliciones estratégicas que contribuyan a la cimentación de un plan de progreso frecuente. Los conocimientos específicos de una comunidad se juntan en los métodos pedagógicos, apoyando así un trabajo en equipo y fundado con los integrantes de la comunidad.

Comellas (2011), se refería: “La familia es el primer núcleo de socialización donde se desarrollan afectividad entre otros, aprendizaje funcional apertura al mundo serán los ejes esenciales que han de permitir la edificación del temperamento la conciencia del contexto”.(p.8), la familia en su conjunto padres hermanos y otros quienes conviven con el estudiante tienen conocimiento de las diferentes características de cada uno de ellos que posee en cuanto a ritmos de aprendizaje conductas entre otros además de una visión más subjetiva y un mayor intensidad en las relaciones efectivas y emocionales es por ello necesario que el docente debe tener una charla colegiada con los tutores o padres de

familia sobre los temas más resaltantes de sus hijos. En toda las etapas educativas es impredecibles la relación familia escuela y que sebe poner mayor énfasis en dicha relación que genera causa de fragilidad en el ámbito cognitivo u social.

La Organización de las Naciones Unidas (2002) refirió: “Las instituciones educativas como organizaciones para seres humanos que se encuentran en etapas de formación académica, ofrecen un ambiente importante para promover los vínculos comunitarios y las prácticas, normas y aptitudes que incitan la salud entorno a padre e hijos” (p.47). Otras de las de las características de las instituciones educativas las que se relacionan con el éxito en las operaciones de cambio influye la calidad de dirección de valores y la moral de los docentes su destreza el ambiente escolar y recursos, por esta razón es importante la presencia de los padres de familia en la formación de sus hijos ya que ellos se constituye como una fuerza dentro de la educación peruana.

Convocatoria

Minedu (2012), Guía para el trabajo con padres y madres de familia mencionó: “la convocatoria hace referencia a las beneficios de invitar los padres de familia a la institución educativa a participar de una determinada actividad que va en beneficio de aprendizaje de sus hijos”. (p.29), la participación de los padres de familia en las escuelas es de suma importancia porque apoyara significativamente en la formación de sus hijos porque ellos formaran o serán considerados como actores de este proceso escolar y ya no serán simple espectadores. En consecuencia, se puede convocar a un grupo pequeño de padres de familia o al total para desarrollar una actividad que requiera cierta competencia para cada fin u objetivo de la cita se convierten en verdadero espacio para la escuela, que debe cumplir y hacer efectiva la presencia de los visitantes dentro del sistema educativo, así mismo para tomar un termómetro de la educación impartida en las escuelas y tomar decisiones cuales fuera la situación de los padres de familia comprenden y son parte de esta visita para tomar decisiones favorables. Además hace mención la participación de los padres de familia en el proceso enseñanza aprendizaje como agente fundamental en este proceso educativo formal y no como simple

generadora de bienes para sus hijos y hasta hoy solo se muestran pasivos en el proceso que sus hijos estén cursando en la escuela.

Encuentros con padres

Minedu (2015) Fascículo Guía para el docente con padres de familia menciona que para que la escuela convoque de manera eficaz a los padres de familia son los talleres y estos son denominados “encuentro con padres de familia, esta actividad se utiliza como una herramienta importante y válida en tal sentido puede ser significativa, además la mecánica que implica esto es un espacio de cambio de experiencias donde se abordan temas de interés que tiene que ver en la formación y ayuda eficaz que brindaran a su hijos durante la etapa escolar establecido normas y los participantes tienen el mismo deber pedir y a brindar la palabra, los procedimientos de este taller, es para avalar dinámica que requiere catálogos y ocupaciones determinados que tienden a facilitar la homogeneidad de los participantes.

Es un zona donde se veneran las ideas y se atienden las diferentes creencias y desde ese punto aportan y les permite masificar sus ideas abordando temas de interés y de manera crítica y van discerniendo y filtrando información hasta llegar a un consenso de manera eficaz, las instituciones educativas convocan a talleres con los padres de familia para realizar prácticas que conlleve a la relación interpersonal y amical para ejercer de manera acertada las operaciones de estos encuentros que se realizan con los padres.

Aportes para una práctica vinculante

Marco curricular nacional (2014) mencionó en los aprendizajes fundamentales, que son necesarias para enfrentar retos frecuentes a todos los ciudadanos, así mismo establecen consultas que se relaciona y conceptualizan nuestra integridad e igualdad como país. Además, al ser fruto de una conversación a nivel originario, además que es característico propio plural, representan las posibilidades, visiones ilusiones de la sociedad de nuestra nación peruana respecto a los procesos de alineación entre los mecanismos de la comunidad educativa de las generaciones

venideras, los aportes vinculantes son prácticas que se desarrollan en las instituciones educativas con el fin de mejorar y proteger la integridad individual o grupal en sí.

1.2.1. Bases Teóricas de la variable 2: Desarrollo Profesional Docente

Para comprender esta teoría denominado desarrollo profesional docente citaremos a Rudduck (1991) se refería al: desarrollo profesional docente como: “la capacidad de un profesor para mantener la curiosidad acerca de la clase; identificar intereses significativos en el proceso de enseñanza y aprendizaje; valorar y buscar el diálogo con colegas expertos como apoyo en el análisis de datos”. (p.29), de aquí en adelante, el crecimiento y desarrollo experta se observa con un caso especial de actitud permanente de preparación, y la búsqueda de localidad profesional permanente tratando de dar soluciones a temas que le conllevan a ser altamente competitivos, para el mercado laboral que se presente cada vez más profesional.

El desarrollo profesional docente es un instrumento fundamental y es forzosa para mejorar la calidad educativa. No es suficiente lo que el docente haya aprendido en la formación inicial, ni basta ni es suficiente lo que se adquiere durante las experiencias ejercidas diariamente logradas en la práctica docente, además los grandes cambios que se están generando en nuestra sociedad inducen a los docentes a desarrollarse profesionalmente de ser un cuestión voluntarista, causal, se habría convertido en una gran necesidad de cualquier profesional y los docentes aún mucho más porque tiene que formar estudiantes capaces de enfrentar otras realidades distintas a las que les toca vivir, intentaremos de explicar cuáles son y cuantos en profundizar el conocimiento sobre el desarrollo profesional.

Para Heideman (1990) señaló que el progreso profesional educativo se ve, se extiende más allá de una situación meramente informativa más bien es modificar las actividades instruccionales adaptando los cambio con el objeto de ir más allá de los propuestos, los cambios de actitudes de los docentes mejorara la calidad de la educación y dicentes, el desarrollo profesional causa preocupación por las

insuficiencias propios, competitivos y organizadas. para Fullan (1990) mencionó sobre “el perfeccionamiento competitivo se ha determinado con profundidad al contener cualquier prontitud o procesos que intenta mejorar habilidades, cualidades, conocimiento o actuación en roles actuales o futuras” (p.3), y por su parte Day (1999) sugirió que “El desarrollo profesional docente abarca las prácticas, estudios aquellas misiones proyectadas y consecuentemente que intentan directa o indirectamente favorecer a los estudiantes, y que ayudan, a través de ellas a la mejora de la calidad educativa en las escuelas”. (p.4), esto queda demostrado que el asunto por el cual los profesionales docentes, solos o con otros pares, examinan, modernizan y desarrollan su compromiso como actores fundamentales en el proceso de cambio, con objetivos morales en el proceso de enseñanza aprendizaje y mediante estas responsabilidades logran y despliegan discernimiento, destrezas en razón emocional, las cuales son esenciales para una buena tendencia profesional, la proyección y experiencia con los niños, los jóvenes y sus pares, hará que a lo largo de cada una de las etapas mejore progresivamente su perfeccionamiento profesional y para su vida diaria como persona y docente.

Otros teóricos también han descrito sobre el desarrollo profesional docente como una gran oportunidad de enseñanza aprendizaje para lograr mejora en las capacidades de los docentes desarrollando competencias creativas y reflexivas y que esto les permita mejorar su capacidad, experiencia docente, recalca además la idea de que el desarrollo profesional es ante todo el proceso de los aprendizajes y que debe tomarse en consideración además es la previsión basados en oportunidades para los profesores que trasladen nuevos saberes a situaciones de experiencia, de forma que satisfaga repuestas a las necesidades de la labor diario realizados por los docentes.

Ante todas estas definiciones propuestas mencionadas nos permite llegar a las siguientes conclusiones que el desarrollo profesional docente tiene que ver básicamente con el aprendizaje y esto nos permite estar en constante cambios mediante capacitaciones, a pesar de la validez del desarrollo profesional de los maestros tiene que ver bastante para el profesor como para el mejoramiento de

su enseñanza que propondrá para el mejoramiento de localidad de aprendizaje de los estudiantes, la historia nos ha mostrado la lejanía respecto a las necesidades del profesor, docente y la propia escuela, en otro sentido los profesores debaten los proyectos de formación en las que se invierte, se planifican tecnocráticamente y la transferencia de saberes se dificulta por la necesidad de una adecuación contextualizada. Las practicas docentes se aplican universalmente sin tener en consideración el contenido la edad de los estudiantes o el nivel de desarrollo cognitivo de sus participantes, a todo esta situación se le suma una evaluación sistemática del desarrollo profesional y poco o ningún reconocimiento a las características de los profesores como sujetos que aprenden.

Minedu (2014) en el fascículo en marco del buen desempeño docente mencionó que “el enfoque que propone da una orientación al cambio en la carrera profesional del profesor o docente”. (p.10), en ese sentido los inmensos cambios que se han dado en las colectividades modernas y en la segunda mitad de la época pasado (XX) han puesto en un debate arduo sobre dos pilotos de profesionalización docente, uno de estos son las que se inclina por establecer forma y desde un sentido de lógica de causa-efecto y generalizar tanto afines como ordenamientos, en ese sentido se muestra una preocupación por la eficacia; y el otro punto y las más controversial es la que reconoce la complejidad y se ocupa la necesidad de dar respuesta desde una lógica menos predefinida, más participativa e interactiva basada en consideraciones culturales, ético-morales y además políticas, y que en algunos casos no se ajustan a la realidad o no son contextualizadas sin embargo exigen ajuste constante como posición de eficiencia y calidad en todo el sentido de la palabra.

Esta segunda opción es la que pone a la vista el reconocimiento a la docencia como el desarrollo de un trabajo complicado, como término de esta confusión, los docentes muestra un sin número de extensiones que colabora con nuevas carreras o profesiones su acto demanda una acción reflexiva, esto mantiene una correspondencia autónoma y crítica con relación del saber ineludible para proceder, y una autonomía de concluir en cada situación

argumento o toma de decisiones. Así mismo, el fascículo menciona a la tarea que realiza el docente en ese sentido una profesión que ejecuta esencialmente a través y entre una dinámica relacional, con los alumnos y con sus pares, del mismo modo un ligado complicado de interacciones que median el aprendizaje y el trabajo de la organización escolar. Asimismo exige una acción colectiva con sus pares para la proyección, valoración y cálculo pedagógico, es una ocupación éticamente ligada a las situaciones que conlleva a trabajar con los estudiantes y sus pares.

Definición del Desarrollo Profesional Docente

Minedu (2014) Marco del buen desempeño docente definió al Desarrollo profesional docente:

Como exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo de las sociedades y las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad el reconocimiento de los derechos humanos, es atender problemas educacionales y se recuperan saberes milenarios y horizonte del conocimiento se amplía y en consecuencia las profesiones se ven interpeladas en su saber y en su práctica, en este contexto, identificamos que la docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes y su relación con otras profesiones. (p.16).

Los docentes son profesionales que su labor es formar, educar a otras personas en el marco de las competencias habilidades y destrezas y prepararlos para enfrentar el futuro con capacidad y tener metas ser potencialmente ciudadanos con emprendimiento capaces de enfrentar las adversidades que se presentan en estos últimos tiempos, tal como lo mencionó, Sánchez, (2015) que: “son profesionales que han de capacitar a otras personas en el dominio de las competencias que requiere para su desempeño de las acciones socio laborales

preparándose han de ser los que alcancen un elevado nivel de dominio de aquellas” (p.128).

La profesionalización y el desarrollo de los docentes o formadores es una tarea muy amplia de especialización apoyada en la capacitación de las personas quienes se encuentran involucradas en este tema y lo más importante es observar el contexto donde laboran o donde se encuentran ubicadas las instituciones educativas, esto significa que existen diferentes situaciones o contextos reales que se enfrentan los formadores cuando tiene que ejecutar compromisos con los estudiantes, así mismo los docentes ejecutan o desarrollan proyectos educativos en procesos escolares que se encuentren encaminados en mejora de la calidad educativa.

Picardo (2004) explico sobre el desarrollo profesional docente como: “intento sistemático de mejorar la práctica laboral, creencias y conocimientos profesionales, con el propósito de aumentar la calidad docente, investigadora y de gestión” (p.70). Esta idea de desarrollo profesional nos indica un diagnóstico que mide las necesidades de ahora y de las futuras capacitaciones del docente como parte del grupo de un agrupado competitivo, y desarrollar habilidades y esquemas y diligencias para la satisfacer estas u otras necesidades competitivos para alcanzar una educación de calidad y para el futuro o como lo mencionan el Minedu educación para la vida y que estos son predicados con eficiencia, adiestramiento a los educandos. Ser docente en estos tiempos debe admitir para la profesión de maestros asumir responsabilidades de ilustraciones cambiantes a gran velocidad y que estaban acostumbrados en crecimiento de ritmo pausado y que dar respuesta o satisfacer dudas de los estudiantes eran casi una tarea imposible, más de lo contrario hoy en día compensar el derecho de instruirse de los estudiantes, se tiene que realizar mayor esfuerzo, y esto a su vez los obliga a estar en constantes capacitaciones actualizaciones, la tecnología puso una gota de apoyo para redondear este crecimiento de la divulgación de la información.

La prestigiosa Asociación Americana de Investigación Educativa en un informe presentado reporto un síntesis los resultados de un estudio sobre los

informes de los profesores y las propuestas políticas educacionales, que si lo menciona“En todo país se ejecuta un consentimiento saliente sobre el profesorado que influye de manera relevante en los aprendizajes de los estudiantes y en la calidad de las instituciones educativas” (Cochran-Smit y Fries, 2005, p.40), en el Perú no es la excepción los profesores son y serán el agente principal que contribuye de manera directa en la formación de sus ciudadanos.

Así mismo el aprendizaje de los estudiantes en las instituciones educativas pende únicamente de los docentes que saben o conocen que están en la capacidad de hacer para conseguir una instrucción con eficacia. Y en que consiste la profesión docente ¿Cuál es el que hacer específico? La idea fundamental de profesión docente es la respuesta de un marco socio cultural e ideológico que se relaciona necesariamente a una experiencia profesional ya que son auténticas por el argumento social en que se despliegan, además Marcelo y Vaillnat (2009) mencionó que la profesión docente: “la docencia al igual que otras ocupaciones, ha ido desarrollando a lo largo de su historia conjuntos de características constantes que diferencian de otras profesiones que influye en la manera como aprende el trabajo docente y como este se perfecciona” (p.26), en los primeros años de la profesión docente los profesores principiantes muchos de ellos aprenden por ensayo y error comparándose a una perfección que no existe en estos primeros años los maestros desarrollan la capacidad y las habilidades netamente prácticas que le permite desenvolverse en la labor diaria de la vida escolar la confianza y el respeto son formas de tratos necesarias para que el profesor sea reconocido por su pares y la comunidad educativa y así sucesivamente alcanzan una competencia por varios años y la experiencia se convierten en maestros expertos.(Marcelo y Vaillnat, 2015,p.92)

Regulación de la formación Docente

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, (2004), organización mundial que interviene o influye directa o indirectamente en las políticas educativas diseñando modelos y formas educacionales para los estados, además plantea diversas estrategias globales para formar, capacitar a los docentes, del mismo modo para atraer, conservar a los docentes eficaces que

involucra en cinco puntos: a) Formar desde la enseñanzas una elección profesional atrayente, lo que , por modelo, requiere optimizar la retrato y la influencia de esta carrera, así como “la capacidad en cuanto a las retribuciones” y de las contextos laborales, b) Fortificar los saberes y las capacidades de los profesores, lo que pasa por adaptar su educación primero, apoyarlo mejorar a las necesidades de las instituciones educativas y vigorizar su mejora competitivo a lo largo de su carrera, c) Incorporar, elegir y aprovechar a los mejores docentes posibles para esto hay que adaptar sus contextos de empleo y dar a las instituciones educativas más compromisos en la selección y gestión del personal que conducirá a las escuelas, d) Conservar a los profesores que son muy eficientes aquellos que fueron seleccionados por una evaluación a su vez deberían ser recompensados por localidad pedagógica que ofrece y diversificar su eficacia en otras instituciones para masificarlos su trayectoria profesional, e) los docentes tendrían que participar activamente en las políticas educativa de sus estados.

Torres (2005) se refirió, que para hacer más interesante la profesión docente es atraer a los mejores profesionales, así mismo tratar la necesidad de aumentar los salarios adecuados a su formación y capacidad. Sin embargo, otros estudios (incluso los que plantean políticas más fuertes e imponentes en términos de flexibilización salarial) indican que no necesariamente un aumento salarial generaría impacto en cautivar y retener a “los excelentes” docentes. En lo que tiene que ver a los incentivos salariales en la carrera docente, una tesis apoyado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), “sobre los profesores en América Latina trata sobre este tema de la revalorización de la carrera profesional docente y los incentivos salariales de acuerdo a su crecimiento y progreso profesional, del mismo modo. Díaz y Saavedra, (2000) hace un análisis profundo acerca de los incentivos salariales de los docentes “concluye que estos son factores que interviene en el incentivo que influyen favorablemente en el desempeño profesional de sus funciones como factor crucial para el logro de la calidad educativa”. (p.4)

Feldfeber (2007), argumentó sobre la formación docente como un mayor desprendimiento del docente esto es necesario cambiar algunas políticas de formación docente y también sobre el financiamiento educacional de los docentes así como brindarles incentivos adecuados que estén de acorde a su ritmo de cambio y crecimiento educacional, todo aplicación de estos cambios se vería reflejado en el buen desempeño de los docente el principal determinante de los resultados diferenciados de los estudiantes, es importante que de manera acertada se planifique y se implementen la selección del personal, puesto que los postulantes prevendrán se implementaran con recursos, tales serian capitalizados de manera óptima para cuando se ejecute las capacitaciones de los formadores de maestros y los estímulos para promover el aporte eficiente del docente en el transcurso precepto e ilustración, de acuerdo con este tratado sobre la estabilidad laboral, que además se menciona que es un factor muy atractivo en la carrera docente.

Formación docente

Díaz (2006), mencionó sobre la formación docente como: “La experiencia pedagógica y saber pedagógico contribuyen a intentar responder ¿Cómo es nuestra formación docente? ¿Nivel de nuestra capacitación docente? Esta respuesta deberá orientarse en el plano educativo” (p.94), este tema hace referencia a la forma de cómo se ha llevado su formación académica durante su época universitaria o institutos superiores de formación magisterial que al final es obtenido el valor correcto de pregrado y/o postgrado de formación docente.

Además la formación que se da en el campo de la carrera docente y en la disposición de un plan particular, toda vez que las instituciones de fonación superior conlleva un bajo nivel de aprendizaje y de bajo rendimiento en los aprendizajes así mismo un bajo porcentaje de los saberes en la elaboración de las instrucciones, dominios, estrategia dificultando el normal desempeño, en los recientes años por la predominio de las nuevas tecnologías de la información y comunicación que se han puesto en una “escuela básica paralela” en el proceso de formación profesional, la creación o implementación de una formación continua de los dcentes una vez cumplidos los estudios superiores universitarios, en parte

con privaciones y vacíos en la formación el docente ingresa a la carrera magisterial con saberes dispersos, difusos, superficiales que lo acompañan durante su desarrollo profesional; a estos se les suma las rutinas, el conformismo y condiciones adversas del medio, alejamiento de programas de formación continua y un abandono intelectual que se apodera del docente ayudado por la fragilidad de una responsabilidad que no ha podido desplegar. Se trata además de hacer un recuento, sobre como reflexionamos de nosotros de cómo estamos formados como docente en correspondencia con los siguientes razonamientos: formación personal, formación teórica, formación disciplinar y formación integral como lo menciona Tejada (2000) el investigador y lo que es más importante el desarrollo de los valores como la libertad, el respeto a la dignidad de la persona, la solidaridad, el pluralismo y la justicia social. Estas consideraciones nos conllevan a reconocer los modelos de formación docente (p.89).

Capacitación docente

Ardiles (2005), mencionó sobre la capacitación docente es: “como elemento de desarrollo profesional “mejora del profesor entre otros, además como una habilidad de cambio educativo que ha sufrido las acontecimientos ideológicas, políticas y organizacionales que las otras concepciones de cambio educativo le ilustraron a la reflexión educativa” (p, 49). Para tratar este tema del desarrollo profesional de docentes en escenarios de trabajo se considera como un fenómeno que se realiza en sociedad en contextos sociales y culturales adecuados donde se realizan a través de la comunicación diaria entre pares y este va generando un conjunto de nociones, opiniones que subyacen desde la reflexión. La capacitación además se refiere al proceso de adquisición como hace referencia para el desarrollo de sapiencias, destrezas y el dinamismos no solamente para responder de manera convenientemente a los trabajos y compromisos de un puesto de compromiso, en un tiempo y espacio concluyente sino para ir promoviéndolos y trasladar a otros de igual o mayor compromiso en una organización educativa. Artículo 60° de la Ley General de educación menciona a los Programa de Formación y Capacitación Permanente “El gobierno avala, el trabajo de un programa que capacite a os docentes y que enlace la formación en sus inicios de los profesores, mediante su aprendizaje y la

actualización en la asistencia pedagógica”. Este trabajo se ve articulado con los estudios subsiguientes que deberían ser obligatorios, adecuados para asegurar una formación de calidad para los docentes, el estado garantiza la participación permanente de los docentes a nivel nacional.

La docencia como profesión

El docente es pilar fundamental de la formación de los estudiantes, para darles la mejor preparación académica y una formación integral que les permite ser mejores ciudadanos, en el entendido que el desarrollo profesional docente se sustenta el buen desarrollo de los estudiante, el maestro es esencial en la motivación y acompañamiento permanente de sus estudiantes, en su actualización, de estar al tanto de los nuevos desarrollo científicos y de todas las expresiones de la cultura y del arte que enriquecen su espíritu humano. Con el trabajo docente las instituciones educativas inculcan valores humanistas que permiten la convivencia civilizada y la participación ciudadana.

Minedu (2014), mencionó el camino hacia la profesionalización de los docentes existen problemas propios que surgen al intentar promocionar los criterios profesionales dentro de una profesión tan masificada, la posibilidad de la devaluación de las credenciales como consecuencia del aumento de los requisitos educativos, el legado nivelador de los sindicatos de la enseñanza, la posición histórica de la enseñanza como forma de trabajo, la resistencia que ofrecen los padres, los ciudadanos y los políticos a la reivindicación del control profesional de las instituciones educativas, el hecho de que la enseñanza se haya incorporado tarde a un campo plagado de trabajos, la previa profesionalización de los administradores de los centros y el poder atrincherado de la burocracia administrativa, la prolongada tradición de llevar a cabo reformas educativas por medios burocráticos y la diversidad de entornos en que tiene lugar la formación del profesorado tan complicados, la vocación de los docentes es cuando los profesores reflexionan sobre la profesión de enseñar y reivindican el placer, la convicción, la pasión y la excelencia como ingredientes fundamentales para el trabajo en el aula.

Dimensiones de la variable 2 Desarrollo profesional docente

Dimensión 1: Dimensión reflexiva

Minedu (2014), Marco del Buen Desempeño Docente menciona que:

El docente afirma su identidad profesional en el trabajo cotidiano. Reflexiona en y desde su práctica social. Delibera, toma decisiones, se apropia críticamente de diversos saberes y desarrolla diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. La autorreflexión y la continua revisión de sus prácticas de enseñanza constituyen el recurso básico de su labor. (p.11)

Las experiencia pedagógica del profesor el dominio de los conocimientos disciplinares y además conocer a los estudiantes en general sus características de aprendizajes de cada uno de ellos y el medio que vincula una reflexión consecutiva de las técnicas de ilustración y aprendizaje, los profesores maneja reflexiones consientes y de manera crítica sobre su propia práctica docente y la de sus pares que se derivan de un análisis justa adecuada y estos saberes son articulados con otras disciplinas curriculares y profesiones que conforma el fundamento de sus competencias profesionales. Como le menciona el Minedu (2014) en altura que el conocimiento del profesor es práctico, dinámico y sincrético, su trabajo resulta complejo y especializado.” Las experiencias técnicas que posee el docente y las habilidades propias del proceso enseñanza aprendizaje. En esta experiencia reflexiva es necesario una toma de conocimiento y crítica personal y también grupal que se imprime en compromisos de cambio de las relaciones sociales, que se desarrollan especialmente en una agrupación y se muestren en un contexto colectivo, social y cultural caracterizado por la diversidad en común.

Pérez, (2010) El pensamiento actual del docente promueve su reconstrucción y no solo alcanza con conocer los métodos formales y las habilidades claras del pensamiento de la investigación o la toma de decisiones es ineludible inferir en la red la filosófico de las teoría y dogmas de las instituciones o del docente más bien terminan la forma del profesional docente da forma a su

espacio general y a su experiencia profesional en lo personal. La formación del pensamiento práctico del docente, sus competencias y cualidades humanas fundamentales requieren atender el desarrollo de sus teorías implícitas.

Mencionamos la reflexión como una causa interna del ser humano, “que puede producirse mediante una reflexión sobre la acción o en la acción, que en algunos casos puede plantearse como un proceso individual, pero que indudablemente debe ser considerada una acción colectiva y contextual...” (Moral 2000, p.174), en este proceso demanda ser asimilado y experimentado para que se manifieste una actitud y destreza intacta. Así, para alcanzar la práctica reflexiva en los profesores, se debe tener en cuenta la seguridad que el desarrollo y la experiencia de esa habilidad en todo instante de su formación profesional, especialmente, en los cursos de práctica porque permiten articular la teoría y la práctica y la proximidad gradual de los educandos al trabajo profesional. La formación reflexiva es el camino que hace posible comprender la vinculación entre teoría y práctica y que en esa relación se genera conocimiento teórico y práctico.

Tallaferro (2006) mencionó sobre el docente y su reflexión sobre la labor que desempeña dentro y fuera de las aulas y en la comunidad en ese sentido el profesor reflexiona y hace la siguiente interrogante si hace bien y qué puede mejorar significativamente y por qué en ese sentido este espacio hace que el docente reflexione plenamente sobre su actuar al conocimiento de la práctica y el uso de la reflexión en el desarrollo profesional y formar a los educandos en el sentido de la reflexión y proporcionándoles prerrogativas de sus propios aprendizajes y por lo tanto promover aprendizajes crítico reflexivo mediante la reflexión sobre su práctica. Existen estrategias para alentar y favorecer la práctica reflexiva y esto su vez es muy importante para la formación de los docentes en las escuelas de formación docente, Al docente se le exige que afronte los considerables cambios que se producen dentro y fuera de las escuelas y que implemente las complejas reformas de los sistemas de educación que están en curso, se necesita formar un maestro que domine los procesos de reflexión y aprendizaje, por lo que las facultades de educación deberían tener presente estas

exigencias. ¿Cómo formar a un docente reflexivo? ¿En qué momento de su formación se considera el ejercicio de la reflexión?

Tabla N° 02

Estrategias didácticas para la práctica reflexiva

Estrategias socializadoras	Estrategias individualizadoras
Talleres	Lecturas dirigidas grupos
Tutorías grupales	la carpeta del profesor (diario reflexivo)
Seminarios virtuales	El portafolio electrónico
Los grupos de trabajo con implementación con las TICs	Tutoría individualizados
El dialogo reflexivo	Autobiografía

Nota: Tomado de Brockbank, Ann y McGill (2002)

Conocimiento en la acción

Revilla (2010) mencionó sobre conocimiento en la acción: “se transforma luego en saber en la acción, es cuando mencionamos el trabajo lo hacemos evidente. Involucra una representación o comentario de los hechos que se realiza de manera espontánea y dinámica”. (p.4), esto involucra al inspeccionar que el saber está en la acción y solo hay que detectarlo para tener una visión más lógica y completa de estas ideas propuestas.

Reflexión en la acción

Revilla (2010) refirió: “pensar sobre la marcha, se reflexiona mientras se produce la acción para ajustarla a lo previsto. Se produce cuando nos encontramos en medio de una acción y al hacerla decimos”. (p.4), además cabe mencionar un ejemplo planteada para darse respuestas sobre la reflexión acción ¿está ocurriendo algo que me sorprende; no es habitual?; ¿es adecuado en este momento lo que estoy haciendo?, ¿tengo que modificar, enmendar, cambiar lo que estoy haciendo? Debo comprobar conmigo mismo si estoy en el buen camino. Si no es así, ¿hay una forma mejor?

Reflexión sobre la acción.

Revilla (2010) señaló que “es pensamiento y sentimientos sobre acciones pasadas, reflexión sobre las acciones realizadas, reflexión de nivel superior. Participan docentes y estudiantes aprovechando la situación vivida”. (p.4), además es recapacitar sobre los hechos es reflexionar sobre la representación primaria que hemos hecho en las diferentes acciones realizadas y finalmente diferenciar con otros conocimientos y prácticas, es reveladora en el proceso de desarrollo de la reflexión crítica. Así mismo la reflexión en la acción provoca a menudo una reflexión sobre la acción, la que permite anticipar y preparar al practicante para reflexionar más rápido en la acción y para prever mejor nuestras prácticas pedagógicas con nuestros estudiantes superando dificultades existentes en nuestra práctica, el pensamiento se toma a sí mismo como objeto y construye estructuras lógicas a partir de sus propias operaciones

Dimensión 2: Relacional

Minedu (2014) Marco del Buen Desempeño Docente menciona que:

La docencia esencialmente mantiene una relación entre personas que concurren a un proceso de aprendizaje, planificado, dirigido y evaluado por los profesionales de la enseñanza. En este proceso se construyen vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural. (p.12)

La relación entre el profesor y los estudiantes

Es primordial, que un buen docente se merece respeto y mucho cuidado por los estudiantes así mismo es tratado como un sujeto con derechos desde este punto de vista la enseñanza se observa mediante las interacciones concretas, validas dentro del aula de una institución educativa, docentes y estudiantes desarrollan los procesos efectivos y emocionales de tolerancia y flexibilidad tal como lo indica el Minedu (2014), en el fascículo del marco del buen desempeño Docente, los estudiantes son los principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico, que

se ve valorado por sus características socioculturales. En el Perú muchos docentes poseen características sobre el saber que posee su estudiante y las buenas relaciones que logran entablar con ellos y son síntomas típicos de los maestros con buenos desempeños que se desarrolla dentro del aula.

Relaciones interpersonales cotidianas

Carda, Larrosa, (2007) mencionó que relaciones interpersonales diarias, que marca el clima laboral de la institución educativa, se trata de relaciones informales que se dependen del afecto que se tiene los unos a los otros y viceversa; relaciones íntimos amicales, generadas por grupos de conveniencia pedagógicas afines entre docentes, alianzas para conquistar el poder con decisiones de mejoras, que hace posible una forma dinámica de labor docente. Cabe mencionar además que estos grupos de trabajos además se organizan por niveles o ciclos a donde pertenecen y a su vez se organizan por afinidad convicción entre otros aspectos a destacar como sexo, edad o modos de pensar entre otros aspectos más.

Dimensión 3: Colegiada

Minedu (2014) Marco del Buen Desempeño Docente menciona que:

El docente desarrolla esencialmente su labor dentro de una organización cuya finalidad es asegurar que sus principales beneficiarios los estudiantes aprendan y adquieran las competencias previstas. Su práctica profesional es social e institucional. Interactúa con sus pares docentes y directivos y se relaciona con ellos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela. Esta situación que se advierte en la vida institucional posibilita el trabajo colectivo y la reflexión sistemática sobre las características y alcances de sus prácticas de enseñanza. (p.13)

En este aspecto corresponde al docente observar, analizar y compartir la visión y misión de la institución educativa tomando los valores el docente forma parte de la cultura educativa y su aporte logra mayor contribución cuando contribuye la intención y propósito de la escuela a la que fue asignada. La coincidencia profesional de los profesores se edifica, en gran medida, en los espacios sociales y laborales que ellos mismos promueven dentro de la escuela. La ejecución y desarrollo de la enseñanza aprendizaje en la institución educativas, a la que el estado y la comunidad pretende alcanzar los fines institucionales, es posible únicamente si los profesores comprendan que los resultado de su trabajo o aporte individual es independientemente de los resultados de la tareas que realizan o creen que pueden realizar, en ese sentido esto depende de lo que realice y en el que hacer individual la enseñanza se atiende más como una visión colegiada. Cuando los docentes de una organización educativa trabajan de manera colegiada y fusionada significa que, todos los implicados con las técnicas de aprendizaje educativos que conllevan, participan activamente y en forma simultanea dentro de un área especializado por eso el tratado de temas aplicados por las ideas o aportes que puedan nacer de ellos mismos, lo cual sería posible casi permanentemente la línea en la acción, debido a que las prácticas y las sapiencias de cada uno de los sujetos y participantes son estimados como aportes muy buenas y valiosas; cabe mencionar y agregar que, dos aspectos resultan inherentes a dicho trabajo.

Hoy en día las instituciones educativas cuentan con diversos órganos de coordinación docente con la finalidad de garantizar las acciones conjuntas y planificadas de todos los actores quienes conforman la situación educativa de las instituciones así como los dispositivos de la entidad educacional, en ese sentido las organizaciones educativas se mantienen un órgano de coordinación por niveles o por disciplinas tales como ciencia o letras todo estas grupos de trabajo se ejerce bajo una dirección colegiada y que estos van reforzando la participación de la comunidad educativa en la gestión de las instituciones educativas. Según Woods et.all (2004) menciona: “que los docentes deben trabajar en forma colegiada al tiempo que se centralice cada vez más la decisión educativa” (p.27). menciona que la colegialidad es casi obligatoria en las instituciones de gestión

privada hoy en día estos trabajos colegiados se viene implementado de manera sostenida y fuerte y van dando resultados favorables para la labor docente y en las instituciones públicas debería fomentar entre otras cosas el debate colegiado de docentes como una forma de dirección de colaboración o apreciación del tal o cual tema propuestos y ser considerados sus aportes para dinamizar criterios en ciertos proyectos en cuestión mal ejecutadas que perjudiquen al docente directa o indirectamente.

En tiempos actuales, el trabajo de asesoría pedagógica en las instituciones educativas se concibe cada vez más urgente, sobre todo en las instituciones educativas que se hallan más apartadas tales como las de las comunidades rurales o de zonas de fronteras; se les debería brindar o dar servicios de preparación, capacitación y actualización a los profesores por intermedio de la labor colegiada como una habilidad que favorece estas tecnologías de una manera eficaz y enérgica, habiendo puesto en consideración las formas más valiosas de preparación docente, como un proceso de colaboración eficiente en la toma de medidas y dilucidación de ejercicios entre el director y los docentes de la escuela, con el fin de optimizar la calidad educativa así lo menciono Fierro y Evans, (1998). Valorando las reuniones colegiadas en las instituciones educativas; es como un proceso fundamental del desarrollo y fortalecimiento pedagógico a los profesores, en el marco de la reforma educativa de educación básica regular; preparándolos para hacerle frente a los cambios curriculares, extra curriculares que se les pondrá enfrente durante el año escolar respondiendo de esa manera las necesidades que presentan y se implementen para asegurar la calidad educativa de los estudiantes a su cargo.

Diagnóstico.

Santos, (2012), indicó que el “diagnóstica es la etapa en la que se observan las dificultades del proceso enseñanza aprendizaje o temas más álgidos de la institución educativa, resulta primordial conocer inicialmente aquellos detalles que imposibilitan u obstaculizan que posea lugar la causa educativa” (p.14).

La inexactitud de algunas necesidades básicas y la cobertura de los servicios básicos, la no asistencia de los estudiantes, la falta o inasistencia de parte de los docentes a las escuelas, la deserción escolar temprana entre otros, la falta de beneficio del tiempo asignados como horas pedagógicas, en esa forma se propone la escoger las dificultades con base a contextos y resúmenes validas, que logren ser observados en contextos de mejora a partir de la mediación inmediata de los elementos que forman parte del conjunto de compromiso. De la idéntica manera es significativo, en el orden de lo potencial, llevar a cabo una valoración inicial general de la institución educativa que contenga una indagación o consulta de opinión entre los miembros de la comunidad educativa, tomando en consideración lo útil para conocer su punto de vista de los principales problemas de la institución educativa.

Planeación.

Santos (2012), indicó que “a través de la planeación en el proceso educativo se instituyen líneas, se definen habilidades y se seleccionan alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales”. (p.15), con lo que respecta a la planeación, esto nos permite generar un marco referencial para resumir acciones puntuales y ejecutar en un periodo y en un contexto predefinido. Fundamentalmente, la ejecución correcta se ve caracterizado por establecer las metas y fines que se siguen en el proceso enseñanza aprendizaje, detallando las exigencias de carácter activo que se soliciten.

Instrumentación.

Santos 2012), se refirió “la planeación del trabajo colegiado debe desarrollarse con el diseño de un proyecto educativo, el cual está conformado por acciones específicas a realizarse en el aula, así como por actividades académicas”, (p.16). Así mismo existen los espacios, niveles de colaboración, metas y compromisos de cada uno de los representantes de la comunidad están previstos las acciones referentes al compromiso colegiado forman un componente propio en el valor de dificultades y el logro de los objetivos educativos.

Es muy importante precisar visiblemente las acciones a continuar para ejecutar las diligencias proyectadas y para alcanzar los objetivos previstos de cada una las acciones, invariablemente tomado en cuenta el objetivo principal que es lograr a solucionar los dificultades o espacios de coyuntura encontrados en el período diagnóstica.

Evaluación.

Santos (2012), indico en cuanto a la evaluación como “es la búsqueda de valor a la certeza de los actos generaos o afines con el proyecto educativo establecido durante la planeación educativa. (p.17), el plan educativo así tal como se observa en los instrumentos de gestión, se ejecutan el cambio del trabajo del particular de la escuela; involucra una responsabilidad de hechos o cosas alguna de ellas de manera desigual. Optimizar solo es viables a través del monitoreo incesante que accede constantemente examinar que las responsabilidades se están ejecutando y efectuando de manera correcta y a través de esta evaluación se obtiene los resultados que en adelante sirve a la comunidad educativa para tomar decisiones sobre la realidad que se encuentre la institución educativa.

Mejora continua.

Santos (2012), reveló sobre la mejora continua “La etapa final que se integrará como parte estrategia general, es el diseño de los procedimientos y acciones que tendrán como propósito establecer un método de seguimiento y evaluación del trabajo continuo colegiado”, (p.17). En tal sentido esta dinámica deberá llegar a ser continuo, con el objetivo de lograr pesquisa para alimentar y dignificar más adelante otras propuestas, del mismo modo, a través de este paso se hace posible la indagación exacto de los avances y de manera eventual se llegará a saber el huella de las ejercicios organizadas.

Dimensión 4: Ética

Minedu (2014), Marco del Buen Desempeño Docente menciona que:

Se manifiesta principalmente en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los estudiantes, sus aprendizajes y su

formación humana. En ese contexto, se expresa también en el reconocimiento y respeto de las diferencias y en la elección de los medios empleados. El docente atiende a diversos grupos de estudiantes y se hace responsable por cada uno de ellos, toma decisiones y selecciona estrategias que aplica con arreglo a la misión de la escuela y a los fines del sistema educativo nacional. (p.14).

Además esta dimensión nos menciona sobre el fundamento ético de la profesión docente el respeto y la dignidad hacia los derechos de los estudiantes, exige idoneidad profesionalismo y comportamiento moral del docente las condiciones y su contexto de cada escuela que caracteriza de acuerdo a cada región y la forma de pensar de manera óptima que las escuelas puedan regularizar sus contribuciones hacia la edificación de sociedades justas y democráticas. El fascículo del Minedu (2014) menciona que “El profesor practica la instrucción facilitando una asistencia de calidad y el beneficiario directos son sus estudiantes” el estado peruano a través del ministerio de educación como ente rector ha diseñado diversas proyectos con el único objetivo de mejorar la calidad educativa en los estudiantes de los niveles básicos de la educación peruana y para lograr los objetivos de este proyecto es primero ver la capacidad y las competencias de los docentes peruanos y además la responsabilidad social de estudiantes, familiares y de la comunidad. Además en ese dimensión resulta importante mencionar que los docentes rechace las prácticas que devastan las costumbres como son corrupción, discriminación y violencia entre otros aspectos que destruyen las buenas prácticas y más de lo contrario el maestro debería ser un referente dentro de la sociedad estudiantil y la comunidad.

Asimismo para La ética profesional no es simplemente un estudio o un conjunto de normas para regir la conducta de quien ejerce una labor profesional; es una responsabilidad vivencial que va más allá de la norma escrita y debe hacerse fuerte efectivo y al mismo tiempo teórico y práctico. En el ámbito de la educación, para cumplir con ese compromiso él o la docente han de ser muy conscientes de sus capacidades competencias prácticas y morales, así como del

deber de desarrollarlas constantemente mediante capacitaciones charlas entrenamientos u otros para ponerlas a disposición de sus estudiantes y ayudarles a crecer cognitivamente, afectivamente y moralmente de manera integral y sostenido. Asimismo, Suarez et all (2016) mencionan sobre la ética que es parte del que hacer importante de todos los docentes, dado que la educación y los procesos educativos permiten en sí mismo el carácter de lo ético. En ese sentido los adultos les incumbe, en el marco del proceso de socialización de los educandos o del ser humano en su conjunto, es actuar con socialización del ser humano, actuar con sensibilidad ética frente a las nuevas y exigentes generaciones actuales, para tratar de promover en ellas esa misma sensibilidad ética. Las instituciones educativas y los docentes no son necesariamente portadores o formadores de seres humanos del conocimiento o también constructores de comunidades humanizadas.

La ética es considerada o reconocida como orientador, regulador de las acciones del docente dentro de las instituciones educativas o dentro de las aulas, en otras palabras la ética influye en la manera como el docente se compromete en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes y de la forma como promueve su desarrollo moral en de que maneja atribuye la consolidación del ambiente moral de las instituciones educativas, sin duda, el sistema de referencia moral del docente influye en lo que siente piensa y hace en la interacción con el estudiante independientemente del área disciplinaria de su enseñanza, los estudiantes desarrollan aprendizajes de la mano con la ética será que esto los conlleve a ser ciudadanos de éxito en un futuro.

Educación y valores

Ramírez (2011), manifestó que es dificultoso precisar cómo en el universo de hoy, otros mencionan que en estos tiempos se puede nombrarse como un contexto globalizado y posmoderna, pero más adelante encontramos un seudónimo dentro del cual pueda congregar la diversidad de reflexión, las formas de ser y de vivir nuestro confuso actual, sería más atrayente lidiar y hallar planteadas para afrontar en las salas de sesiones el contexto de nuestra realidad. En escenarios más complejos, el día a día nos damos cuenta por los medios de comunicación

masivas los hechos o sucesos tales como secuestros, corrupción, conflictos por diferentes motivos, por la aprovechamiento de la tierra, enormes diferencias sociales en los niveles de vida y bienestar ciudadano, en el ámbito escolar, poco a poco se va perdiendo los valores, la capacidad de asombro ante hechos sociales que se muestran diariamente en nuestras vidas diarias. Asociado a esto, es casi frecuente oír el discurso de la crisis o pérdida de valores, muy posiblemente como réplica a la desorganización ante este espectáculo, más ahora se estaría hablando de valores como se mencionan que fueron utilizadas en la educación en generaciones anteriores y que están pueden ayudar a mejorar la educación en valores en nuestros tiempos.

El compromiso ético del docente

Ramírez (2011), sobre el compromiso ético del docente mencionó:

Este compromiso lleva permutas en las partes comprometidos en la tarea educacional, además es un actor esencial de los maestros, a inculcar, avanzar más allá de la comunicación de sabidurías, ser transportador del proyecto educativo institucional, es decir, los valores que pretende integrar en el proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.4)

Del mismo modo, el docentes posee ideas consciente de lo va enseñar en las aulas, por qué y cómo lo va realizar y como lo hace, en ese sentido donde se hace oportuno disponer, a manera de obligaciones minúsculos, se dice que los profesores corresponderían crear o plantarse retos de su profesionalismo así como las demandas sociales. Estas propuestas se basan más que en condiciones, en responsabilidades ocupados consciente y críticamente por el agente educativo.

1.3. Justificación

1.3.1 Justificación Práctica

Por el lado práctico, es imprescindible que los resultados de estudio alcanzados en esta investigación, servirá a los docentes directivos de las instituciones de

educación de básica regular para formular alternativas de solución que permitan mejorar la gestión escolar y las capacidades de gestión de los directivos y de la comunidad en la que pertenece, en la práctica de ejercicio de su profesión y la capacitación docente en mejora de la práctica docente. Creemos que los aportes obtenidos serán valiosos para todas los componentes educativos tales como: directivos, maestros alumnos y padres de familias en su conjunto por consiguiente a la sociedad, de esta manera su puesta en práctica está muy relacionado o vinculada con el aprendizaje por competencias encaminada en una educación humanista integral y de calidad, más aun, su puesta en práctica los resultados están relacionado con las variables que busca la correspondencia la concepción educativa socio constructivista, donde los y las estudiantes llegan a saber sobre todo mediante la participación en las prácticas sociales de un ambiente de aprendizaje incluidas los proyectos de colaboración y de grupo, así como las prácticas sociales educativas.

1.3.2. Justificación teórica

El presente trabajo de investigación se enfocará en estudiar la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la ugel 01 San Juan de Miraflores, ya que debido a los recientes cambios de la reforma educativa encaminada por el estado Peruano con el único objetivo de mejorar la calidad educativa así como lo menciona el Minedu en el fascículo del marco del buen desempeño directivo (2014), “Reformar las instituciones educativas esto con lleva a un cambio radical en el trabajo que realizan los directores” (p.8). Las recientes investigaciones nos demuestran que el líder pedagógico está encuadrado en las funciones del director como factor importante, es otro elemento de atribución en las que les atañen el aprendizaje de los estudiantes y la acción coparticipe del docente quien tiene una influencia real en todo el proceso de la escuela y la comunidad educativa. Así mismo desde la dirección del Ministerio de educación toman responsabilidades priorizando el fortalecimiento de las instituciones educativa, los líderes pedagógicos han tomado conciencia en ese sentido trabajan de manera coordinada los cambios en las instituciones educativas se proponen lograr “las escuelas que queremos”, esto implica además la transformación de varios elementos tales como la formación del docente, la gestión de los directivos,

la participación de los padres de familia y que todo esto se materialice en aprendizajes óptimos de los estudiantes, instituciones educativas bien estructuradas, organización escolar democrática pertinente a las necesidades del contexto de la escuela y con propuestas concretas.

El desarrollo profesional docente es el primer factor en las escuelas siendo el objetivo el resultado de los procesos de aprendizajes de estudiantes tal como lo menciona el marco del buen desempeño docente (2014), el estado peruano alcanza las decisiones o las habilidades, como estrategias, dispositivos que resguarden el derecho a una instrucción con una eficacia para todos los integrantes de la comunidad educativa. En este requerimiento se hace presente la siguiente pregunta por la calidad, la oportunidad, la eficiencia de la labor del docente, por su grado de formación y los contextos donde realiza su labor docente”, describir los cambios de la realidad profesional de los maestros, su identidad y paradigmas que guían su labor pedagógica que obedecen la transformación de la sociedad más equitativo, inclusivo, democrático con niveles adecuados del desarrollo humano es así que la correlación entre la gestión escolar de los directores de las escuelas y el desarrollo profesional de docente de la Ugel 01 RED 14 San Juan de Miraflores ya que estas dos variables son importantes conocer para la toma de decisiones.

1.3.3 Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación se pretende lograr los objetivos de estudio determinar la correlación de las dos variables como son: Gestión escolar y el desarrollo profesional en docentes de secundaria de la Ugel 01 de San Juan de Miraflores, de esta manera se pretende comprender la labor docente que se encuentra encaminado de manera correcta con el única finalidad de perfeccionar los servicios educativos en las escuelas públicas y privadas del país. Determinar la correlación de las variables es nuestro propósito que esperamos alcanzar en los resultados de la presente investigación y que esto a su vez, se apoyan en instrumentos y técnicas validos de la investigación científica y públicos en el medio local, nacional e internacional, con tales resultados se tendrá también la posibilidad de proponer cambios en los resultados no se den de manera

satisfactoria o que no regulen los procesos educacionales propuestos como único objetivo.

1.4 problema

Hoy en día el mundo se encuentra en constante y rápida transición y nos muestran perspectivas y retos a los que se afrontan los grupos económicos que se acentúan a la educación como problema general y tratando de dar respuestas así mismo los profesores son considerados como agentes claves dentro de esta situación problemática, este contexto se suman los maestros comprometidos en el que hacer pedagógico que enfrentan retos mayúsculos y constante de diferentes índoles así como de contar con pares que difícilmente buscan comprometerse con que hacer docente, y que persisten desmotivados y que no tienen condiciones laborales adecuadas durante toda su carrera profesional, entre otros aspectos.

En el Perú a través del concejo nacional de educación como Institución y en su política de seguimiento y de evaluación de las políticas educativas mencionan que es afianzar a la docencia como profesión y para ello afirma el desarrollo profesional docente en primer lugar revalorando su pliego de docente en el ejercicio de una función pública enmarcada en la práctica idónea, seguro y positivo y además la formación docente e incesante, completo con el único objetivo fundamental de crear bases sólidas al servicio de una pedagogía de calidad con capacidades claras y coherente que son, la acreditación de la calidad de la formación inicial docente, con programas claras, justas que estén de acorde a las necesidades de la población estudiantil y con la participación activa de las universidades debidamente acreditadas para garantizar la calidad de sus servicios en bien del profesorado tal como lo requiere el proyecto educativo nacional en su afán de mejorar la calidad educativa. Este proyecto hace mención sobre la reforma de la educación pone énfasis a la preparación de los maestros y de esto se deriva la educación de las nuevas generaciones y que estos alcancen aptitudes que les accedan desempeñarse convenientemente en su vida personal, profesional en un futuro. Además la capacitación permanece en uso adecuado de las tecnologías de información y comunicación para atender a esta generación que se hace llamar nativos tecnológicos.

Sin embargo el progreso competitivo de los docente dadas por el ministerio de educación vista desde el punto de vista de los docentes se menciona en el marco del desempeño docente el estado peruano y el mundo solicitan que la carrera docente se centre en los cambios que conlleve a situaciones de cambio. Así mismo en un elemento de cálculo, la experiencia del profesor ha estado inmiscuido a una forma de la escuela del cómo se les presenta qué originaba una relación acrítica con el discernimiento, favoreciendo un modo y una tendencia dogmáticos. Una escuela en la que predominaba una cultura autoritaria apoyada en el adiestramiento de la violencia y de la sumisión, es decir, una disciplina heterónoma.

Minedu (2014) en el fascículo del Marco del buen desempeño Docente, mencionó la dirección regional de educación de Lima Metropolitana en su afán de mejorar el desarrollo profesional docente ha implementado diferentes proyectos educativos y de capacitación tal como es el caso de diplomado de los directivos durante el año 2017 con el único objetivo de mejorar la calidad educativa y esto se ve reflejado en desempeño de los docentes en beneficio de los estudiantes además ha implementado otros más (capacitaciones virtuales) así mismo en las escuelas del distrito de villa el salvador se observa estas condiciones laborales de los docentes, es por ello que se abordara desde la Red N° 14 de la Ugel 01 de San Juan de Miraflores para que el docente se capacite en el marco del buen desempeño docente. Determinar la gestión del talento humano por competencias y el desarrollo profesional docente de secundaria de la red N° 14 Ugel 01, 2017.

1.4.1. Formulación del problema

Borda (2013) mencionó: “es la formulación del problema debe observar aspectos que desea conocer o establecer. Además debe facilitar la exploración permanente de la literatura que suministre la seguridad para respaldar en términos de justificación y teoría, de conformidad con sus variables de estudio”. (p.91)

Problema general

P.G: ¿Cómo se relaciona la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?

Problemas específicos:

P.E.1: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?

P.E.2: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión relacional de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?

P.E.3: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión colegiada de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?

P.E.4: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión ética de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?

1.5. Hipótesis

Arias (2012) refirió que las hipótesis son suposiciones, conjeturas sobre algún asunto. Además constituye una interpretación interrogativa de la naturaleza. En tal sentido planteamos las siguientes hipótesis.

1.5.1. Hipótesis general

H.G: Existe relación significativa entre La gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

1.5.2. Hipótesis específicas

H.E.1: Existe relación significativa entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

H.E.2: Existe relación significativa entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

H.E.3: Existe relación significativa entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

H.E.4: Existe relación significativa entre la gestión escolar y la dimensión ética de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

1.6. Objetivos

Calderón, Alzamora (2010, p. 21) manifestó que los objetivos de la investigación consiste en decir en forma clara, precisa y correcta los objetivo generales y específicos de la investigación a los que se pretende encontrar y de esa manera obtener resultados favorables de la investigación.

1.6.1. Objetivo general

O.G: Determinar la relación de la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

1.6.2. Objetivos específicos

OE₁: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

OE₂: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

OE₃: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

OE₄: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión ética de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1. Variables de investigación

Variable 1: Gestión escolar

Minedu (2015) en el manual de compromiso 2016 mencionó la gestión escolar:

Son prácticas que permitan generar condiciones favorables y asegurar los aprendizajes, es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar. La implementación de escuelas que logren mejores aprendizajes para los estudiantes requiere líderes pedagógicos. No hay transformación sobre la base de autoridades impersonales, reproductoras de conductas burocráticas. Además buscan facilitar, animar, orientar y regular procesos complejos de delegación, negociación, cooperación y formación de los docentes, directivos, funcionarios, especialistas y demás personas que se desempeñan en la educación. (p.12)

Variable 2: Desarrollo profesional docente

Minedu (2014) Marco del buen desempeño docente mencionó sobre Desarrollo profesional docente:

Son exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, sentidos antiguos como la verdad, la libertad, la justicia, la equidad el reconocimiento de los derechos humanos, se genera tecnología para atender problemas de la salud y se recuperan saberes milenarios, el horizonte del conocimiento se amplía y en consecuencia las profesiones se ven interpeladas en su saber y en su práctica, en este contexto, identificamos que la docencia participa de un conjunto de dimensiones presentes hoy en otras profesiones y, a su vez, reconocemos dimensiones específicas en ella. (p.16)

2.2. Operacionalización de la Variable 1: Gestión escolar

Tabla 3

Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	items	Nivel
Gestión escolar	Minedu (2015) Son prácticas que permitan generar condiciones favorables para asegurar los de aprendizajes, es fundamental el liderazgo del director para concertar, acompañar, comunicar, motivar y educar. La implementación de escuelas que logren mejores aprendizajes para los estudiantes desempeña en la educación. (p.12)	Se construyó un cuestionario que estuvo compuesto por ítems de respuestas múltiples bajo la escala de Likert.	Procesos pedagógicos	✓ Día del logro. ✓ Monitoreo pedagógico ✓ Acompañamiento pedagógico. ✓ Clima escolar.	Nunca (1) Casi nunca (2)	1,2,3,4,5,6,7	Eficiente (74 - 100)
			Convivencia democrática e intercultural	✓ Educación para una ciudadanía multicultural. ✓ Educación para una ciudadanía intercultural.	A veces (3)		
			Vínculo escuela, familia y comunidad	✓ Convocatoria. . ✓ Encuentro con padres. ✓ Aportes para una práctica vinculante.	Siempre (4) Casi siempre (5)	8,9,10,11,12,13,14 15,16,17,18,19,20	Regular (47 - 73) Deficiente (20 - 46)

Nota: La fuente fue tomado y adaptado del Ministerio de Educación (2017) Compromiso de Gestión Escolar

2.2. Operacionalización de la Variable 2: Desarrollo profesional docente

Tabla 4

Operacionalización de las variables.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Ítems	Nivel
Desarrollo profesional docente	Minedu (2014)Son exigencias en los distintos campos del saber, se requieren nuevos conocimientos y habilidades en coherencia con nuevas formas de entender el desarrollo, las relaciones entre los seres humanos, las profesiones se ven interpeladas en su saber y en su práctica, en este contexto. (p.16)	Se construyó un cuestionario que estuvo compuesto por ítems de respuestas múltiples bajo la escala de Likert.	Reflexiva	✓ Conocimiento en la acción. ✓ Reflexión en la acción. ✓ Reflexión sobre la acción.	Nunca (1)	1,2,3,4,5	Optimo (74 a 100)
			Relacional	✓ Relación entre docente y estudiantes. ✓ Relaciones interpersonales cotidianas.	Casi nunca (2)	6,7,8,9,10	
			Colegiada	✓ Diagnóstico.	A veces (3)	11,12,13,14,15	Regular (47 - 73)
		✓ Planeación		Siempre (4)	No optimo (20 - 46)		
		✓ Instrumentación.					
		✓ Evaluación.					
		✓ Mejora continua.					
		Ética	✓ Educación y valores.	Casi siempre (5)	8,19,20		
			✓ Compromiso ético del Docente.				

Nota: La fuente fue tomado y adaptado del Ministerio de Educación (2017) Marco del Buen Desempeño Docente

2.3. Metodología

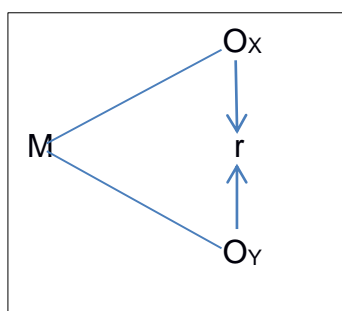
Para el presente trabajo de investigación se utilizó el método hipotético deductivo según Cegarra (2011) mencionó que “es el camino lógico para buscar la solución a los problemas que nos planteamos además consiste en emitir hipótesis a cerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles”.(p.82), además indica que esto se observa en los enfoques cuantitativos y por su parte Bisquerra (2004), admitió que “busca establecer características que posee la muestra, así mismo se establecen el uso del método hipotético deductivo en razón a la prueba de hipótesis”. (p.213)

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio de la presente investigación es aplicado por coincidir con lo propuesto por Carrasco (2013) quien mencionó cuando una investigación se basa en aclarar aspectos mucho más amplios con conocimientos científicos contemporáneos de la presente realidad caracterizándose por no presentar propósitos aplicativos instantáneos.

2.5. Diseño

El diseño para la presente investigación fue no experimental, correlacional de corte transversal o transeccional, de enfoque cuantitativo según referido por Hernández et al. (2014), mencionó que las investigaciones no experimentales son: “estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos e su ambiente natural para analizarlos” (p.152). Así mismo transversal o transeccional referido por Hernández et al. (2014), según su alcance temporal es corte transversal por que los dato fueron recogidos en un solo momento tal como lo menciona Balestrini (2006) “estos diseños recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado”. (p.133). deducidos Hernández et al. (2014, p.167), el diseño correlacional su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. Así como se muestra en la figura 2.



Dónde:

M = Muestra Docentes Ugel 01

O_x = Variable 1 Gestión escolar

O_y = Variable 2 Desarrollo profesional docente

r = Relación de las variables de estudio

Figura 1. Diseño de la Investigación

Nota: tomado de Hernández (2014) / Adaptado por el investigador

2.6. Población, muestra

Borda (2013), refirió sobre la población, “como el conjunto de personas, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de la investigación planteada”. (p.147)

2.6.1. Población

La población de estudio para el presente trabajo de investigación estuvo formada por los profesores del nivel secundaria de cuatro instituciones educativas de la Red N° 14 de la Ugel 01 de San Juan de Miraflores, según muestra la siguiente.

Tabla 5

<i>Población del trabajo de Investigación</i>		
Institución Educativa		Número de docentes
6063	José Carlos Mariátegui	33
6080	Rosa de América	28
7072	San Martín de Porres	43
Santa Rosa	Rosa de Lima	21
total		125

Nota: La fuente fue tomada del CAP de la Ugel 01 S.J.M (2017)

2.6.2. Muestra

Palella y Martins (2006) sobre población censal refiere que: (...) “cuando propone un estudio, el investigador tiene dos opciones: abarca la totalidad de la población, de tal manera lograr un censo o estudio de tipo censal, o determinar una muestra censal seleccionando un número determinado de unidades de la población” (...) (p.116).

La población es una gran colección de individuos u objetos que son el centro de la investigación científica. Este tipo de población toma por completo toda la cantidad de población que se tenga. Las investigaciones se realizan en beneficio de la población.

Criterios de selección

Para la ejecución de la presente investigación se tomó a todos los docentes pertenecientes a las instituciones educativas descritas de la Red 14 de la Ugel 01 San Juan de Miraflores.

Criterios de inclusión

Todos los Profesores nombrados y contratados de cuatro instituciones educativas de Red 14 de la Ugel 01 San Juan de Miraflores según CAP-2017.

Criterios de Exclusión.

Tener relación contractual menos de 6 meses o estar cubriendo licencia por menos de tres meses. Ser docentes de las Instituciones Educativas de la Red N° 14, que no asistieron el día de la encuesta.

2.6.3. Muestreo

Bernal (2006) menciona que el muestreo por conveniencia “es una técnica de muestreo no probabilístico donde los sujetos son seleccionados dada la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador”. (p.166), en ese sentido la muestra de estudio es del tipo no probabilístico y por

conveniencia por las características de la investigación estará conformado por 125 docentes de cuatro Instituciones educativas de la Red N° 14 de la Ugel 01 de San Juan de Miraflores 2017.

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica

Según Sánchez y Reyes (2006) mencionaron sobre la técnica de estudio “son los medios por los cuales el investigador procede a recoger información requerida de una realidad en función a los objetivos del estudio”. (p.149)

Y para el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta tal como lo menciona Hernández Fernández y Baptista (2014) “es la forma conveniente para recoger datos en un solo instante” (p.216), es así que para nuestra investigación se recolecto los datos aplicando la encuesta mediante el instrumento que fueron aplicados a los docentes de la RED 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores.

2.7.2. Instrumentos.

Para el presente estudio se utilizó el instrumento denominado el cuestionario Para Gómez (2006) es “una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir o valorar”. (p.127), y para el presente estudio se consideró el cuestionario basado en 20 preguntas para la variable Gestión escolar y así mismo 20 preguntas para la variable desarrollo profesional docente que fueron aplicados a los docentes de la RED 14 Ugel 01 san Juan de Miraflores y estas preguntas estuvo elaborados bajo la escala de Likert.

Ficha técnica de la Variable 1: Gestión escolar

Nombre del Instrumento de la Variable 1: Gestión escolar

Autor: Ignacio Domingo Maravi Canchumanya.

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación de la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Población: La población de estudio está constituido por los docentes de cuatro instituciones educativas de la Red N° 14 DE la Ugel 01 San Juan de Miraflores.

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario, que consta de 20 ítems con alternativas múltiples bajo la escala de Likert.

Escala de Medición:

Se aplicara el cuestionario se le asignara un puntaje a cada ítems de acuerdo a lo asignado, según lo establece la tabla 6.

Tabla 6

<i>Escala de medición: Variable (1) Gestión escolar.</i>	
Índices	Puntaje
a) Siempre	5
b) Casi siempre	4
c) A veces	3
d) Casi nunca	2
e) Nunca	1

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.

Ficha técnica de la Variable 2: Desarrollo profesional docente

Nombre del Instrumento de la Variable 1: Desarrollo Profesional Docente

Autor: Ignacio Domingo Maravi Canchumanya.

Año: 2017

Tipo de instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Determinar la relación de la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 15 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Población: La población de estudio está constituido por los docentes de cuatro instituciones educativas de la Red N° 14 DE la Ugel 01 San Juan de Miraflores.

Número de ítem: 20

Aplicación: Directa

Tiempo de administración: 30 minutos

Descripción del instrumento: Este instrumento es un cuestionario, que consta de 20 ítems con alternativas múltiples bajo la escala de Likert.

Escala de Medición:

Se aplicara el cuestionario se le asignara un puntaje a cada ítems de acuerdo a lo asignado, según lo establece la tabla 7.

Tabla 7

<i>Escala de medición: Variable (2) Desarrollo profesional docente.</i>	
Índices	Puntaje
a) Siempre	5
b) Casi siempre	4
c) A veces	3
d) Casi nunca	2
e) Nunca	1

Normas de aplicación: El sujeto marcará en cada ítem de acuerdo lo que considere respecto a su Institución Educativa.

Validez y fiabilidad.

Validez

La eficacia de los instrumentos está dada por el juicio de expertos y se coincide con la confirmación de los instrumentos Cuestionarios, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos **(Anexo 3)**.

Técnica de Opinión de Expertos y su instrumento el informe de juicio de expertos: Aplicado y desarrollado por expertos temáticos y metodólogos, que evalúan los instrumentos y formatos de recopilación de información.

Tabla 8

Relación de validadores

Validador		Resultado
Dr. Hugo Ricardo Bravo López	Metodólogo	Aplicable
Dr. Mildred Jenica Ledesma Cuadros	Temático	Aplicable
Mg. Edith Gisella Rivera Arellano	Temático	Aplicable

Nota: la fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento.

Fiabilidad de los instrumentos

Santalla, (2008) menciona que es el nivel en que un instrumento genera resultados sólidos y coherentes. Es decir en que si aplicamos dichos instrumento en otros grupos con igual característica nos producirá los mismo o iguales resultados.

Tabla 9

Estadísticos de fiabilidad del cuestionario Gestión escolar

Alfa de Cronbach	N de elementos
,802	20

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente alfa de Cronbach superior a 0,802 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

Tabla 10

Estadísticos de fiabilidad del cuestionario Desarrollo profesional docente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,892	20

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena.

Siendo el coeficiente alfa de Cronbach superior a 0,892 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es bueno.

2.8. Método de análisis de datos

Para estudiar cada una de las variables se utilizó el programa estadístico IBM SPSS Versión. 22, y los hallazgos fueron presentados en tablas y figuras para la distribución de los datos estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la

escala de medición, para la contrastación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica.

Prueba hipótesis: No paramétrica

Nivel de Significación: $p=0,000 < 0,01$

Coeficiente de correlación de: rho de Spearman

2.9. Aspectos éticos

Se seguirá los siguientes principios:

No se divulgará los nombres de los encuestados.

La investigación es original, no hay plagio.

Autorización de la autoridad Municipal para realizar las encuestas.

No habrá variación en los resultados finales.

Reserva de identidad de los participantes

Citas de los textos y documentos consultados

No manipulación de resultados.

III: RESULTADOS

3.1 Descripción de los resultados

Tabla 11

Gestión escolar – Red N° 14 UGEL 01-San Juan de Miraflores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	7,2	7,2	7,2
	Regular	26	20,8	20,8	28,0
	Eficiente	90	72,0	72,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de gestión escolar (Anexo 2)

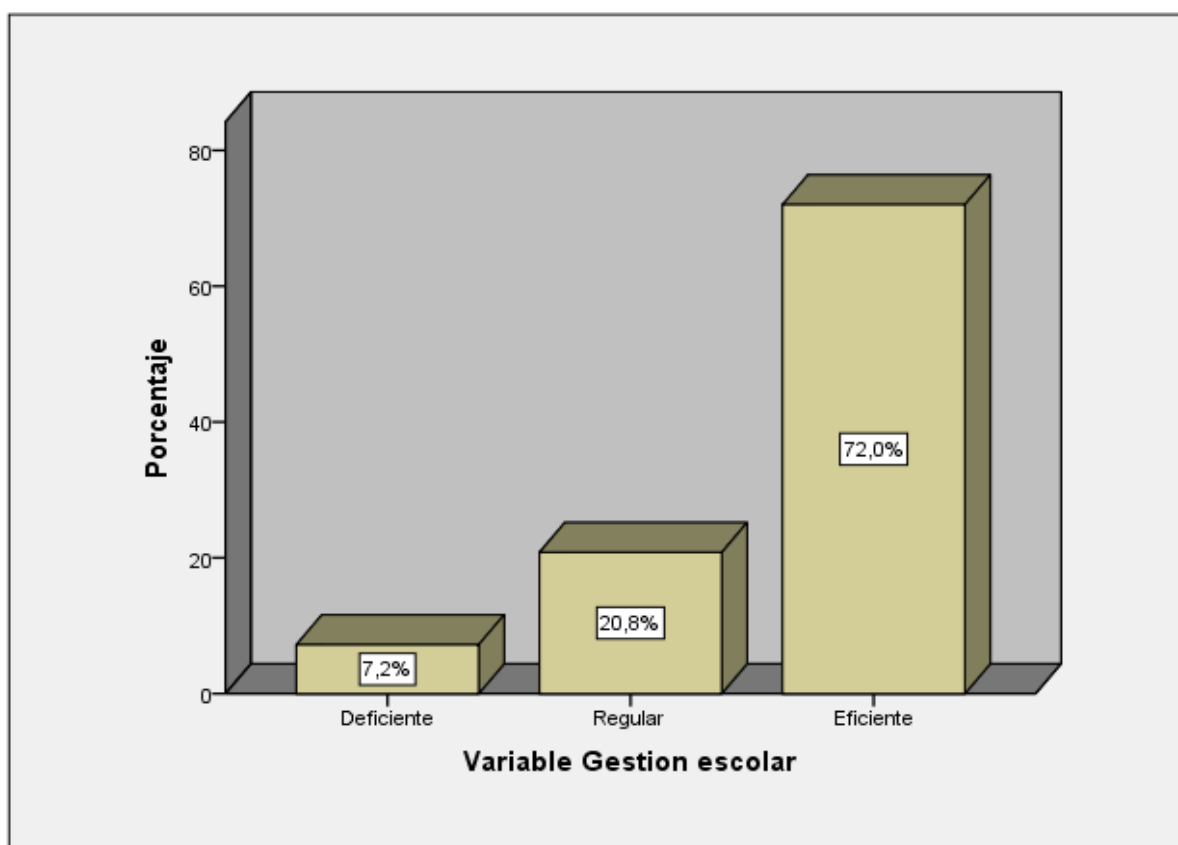


Figura 2. Diagrama gestión escolar

Interpretación:

Como se observan en la tabla y figura; gestión escolar del director en un nivel deficiente representa un 7,2%, regular un 20,8% y eficiente un 72,0%; siendo que entre deficiente y regular representa un 28,0%.

Tabla 12

Desarrollo profesional docente – Red N° 14 UGEL 01-San Juan de Miraflores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No optimo	12	9,6	9,6	9,6
	Regular	21	16,8	16,8	26,4
	Optimo	92	73,6	73,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desarrollo profesional docente (Anexo 2)

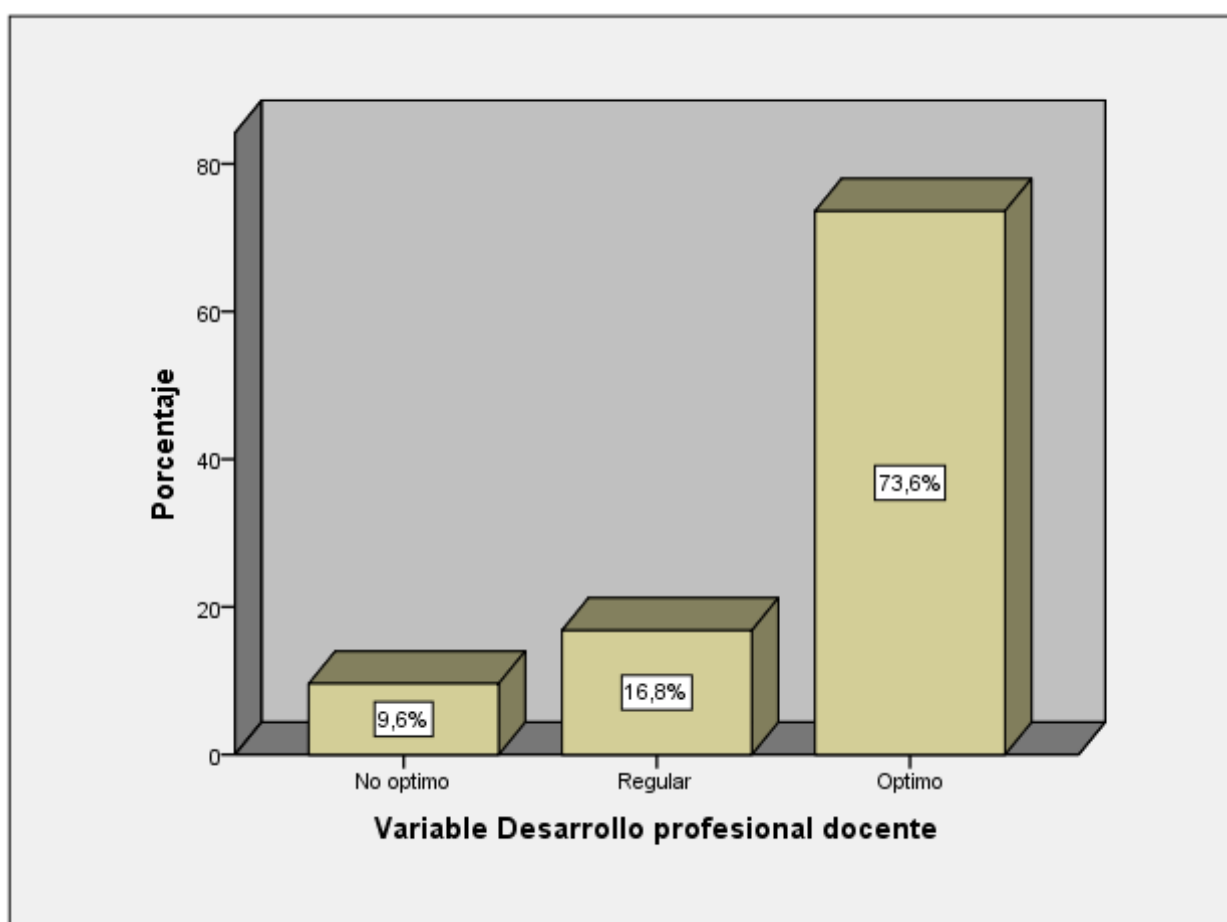


Figura 3. Desarrollo profesional docente

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; variable Desarrollo profesional docente en el nivel no óptimo representa un 9,6%, Regular un 16,8% y optimo un 73,6%; siendo que entre No optimo y Regular representa un 26,4%.

Tabla 13

*Variable Desarrollo profesional docente*Variable Gestión escolar Red N° 14, UGEL 01-San Juan de Miraflores 2017.*

		Variable Gestión escolar			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Variable Desarrollo profesional docente	No optimo	2	2	8	12
		1,6%	1,6%	6,4%	9,6%
	Regular	4	11	6	21
		3,2%	8,8%	4,8%	16,8%
	Optimo	3	13	76	92
		2,4%	10,4%	60,8%	73,6%
Total		9	26	90	125
		7,2%	20,8%	72,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Desarrollo profesional docente y Gestión escolar. (Anexo 2)

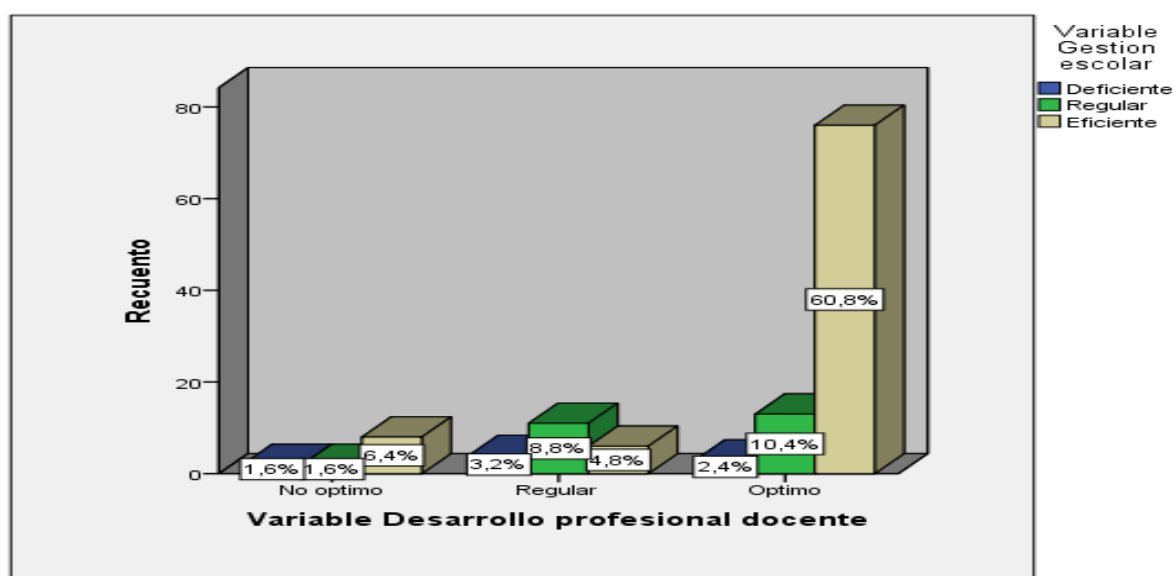


Figura 4. Diagrama de barras agrupadas de Desarrollo Profesional docente. Y Gestión escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; el Desarrollo profesional Docente en un nivel no optimo, el 1,6% de los docentes percibe una agestión escolar deficiente por parte de los directores, por otro lado, Desarrollo profesional Docente en un nivel regular el 8,8% de los profesores observa una gestión escolar regular de los directores. Así mismo, el Desarrollo profesional Docente, de un nivel óptimo el 60,8% de docentes percibe una gestión escolar eficiente.

Tabla 14

Dimensión Reflexiva y la Variable Gestión escolar Red N° 14, UGEL 01-San Juan de Miraflores 2017.

		Variable Gestión escolar			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión	No optimo	4	10	3	17
Reflexiva		3,2%	8,0%	2,4%	13,6%
	Regular	5	11	79	95
		4,0%	8,8%	63,2%	76,0%
	Optimo	0	5	8	13
		0,0%	4,0%	6,4%	10,4%
Total		9	26	90	125
		7,2%	20,8%	72,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión escolar y la Dimensión Reflexiva. (Anexo 2)

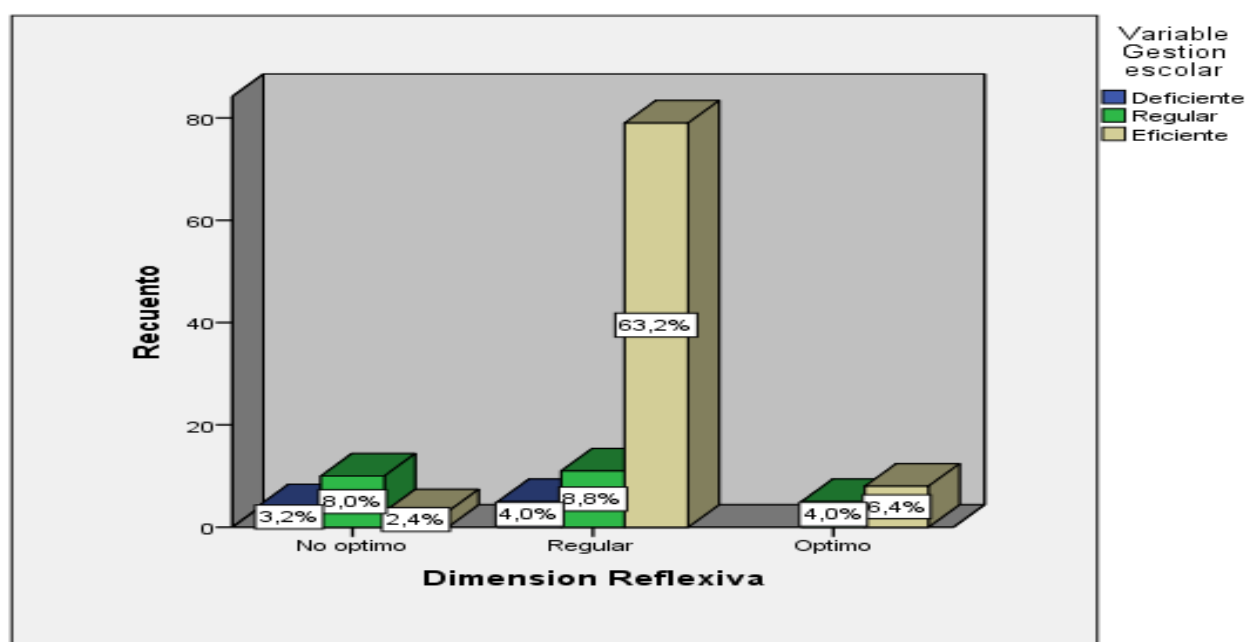


Figura 5. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión Reflexiva y la variable Gestión escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; Dimensión Reflexiva en un nivel no óptimo, el 3,2% de los docentes percibe una gestión escolar deficiente, por otro lado, en la Dimensión Reflexiva en el nivel regular el 8,8% de los docentes percibe una gestión escolar regular. Así mismo, en la Dimensión Reflexiva en el nivel óptimo el 6,4% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente.

Tabla 15

Dimensión Relacional y la Variable Gestión escolar Red N° 14, UGEL 01-San Juan de Miraflores 2017.

		Variable Gestión escolar			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Dimensión Relacional	No optimo	4	10	16	30
		3,2%	8,0%	12,8%	24,0%
	Regular	4	10	60	74
		3,2%	8,0%	48,0%	59,2%
	Optimo	1	6	14	21
		0,8%	4,8%	11,2%	16,8%
Total		9	26	90	125
		7,2%	20,8%	72,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión escolar y la Dimensión Relacional. (Anexo 2)

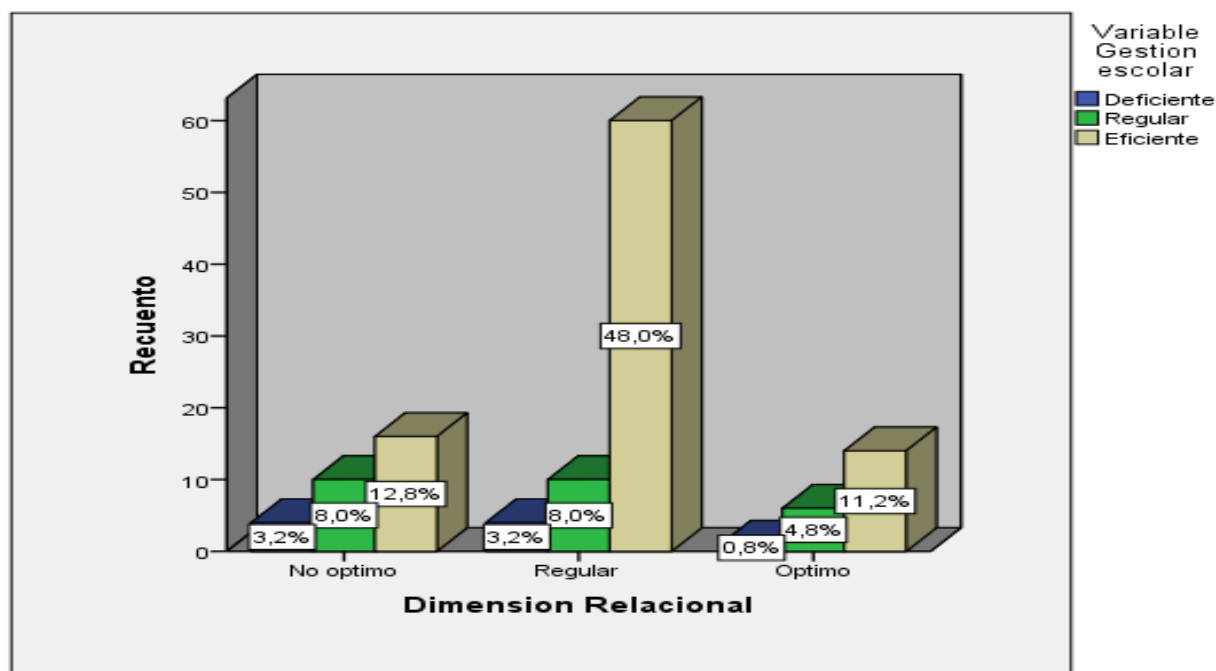


Figura 6. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión Relacional y la variable Gestión escolar.

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; Dimensión Relacional en un nivel no óptimo, el 3,2% de los docentes percibe una gestión escolar deficiente, por otro lado, en la Dimensión Relacional en el nivel regular el 8,0% de los docentes percibe una gestión escolar regular. Así mismo, en la Dimensión Relacional en el nivel óptimo el 11,2% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente.

Tabla 16

Dimensión Colegiada y la Variable Gestión escolar Red N° 14, UGEL 01-San Juan de Miraflores 2017.

		Variable Gestión escolar			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
Dimensión Colegiada	No optimo	2 1,6%	2 1,6%	8 6,4%	12 9,6%
	Regular	6 4,8%	20 16,0%	66 52,8%	92 73,6%
	Optimo	1 0,8%	4 3,2%	16 12,8%	21 16,8%
Total		9 7,2%	26 20,8%	90 72,0%	125 100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión escolar y la Dimensión Colegiada. (Anexo 2)

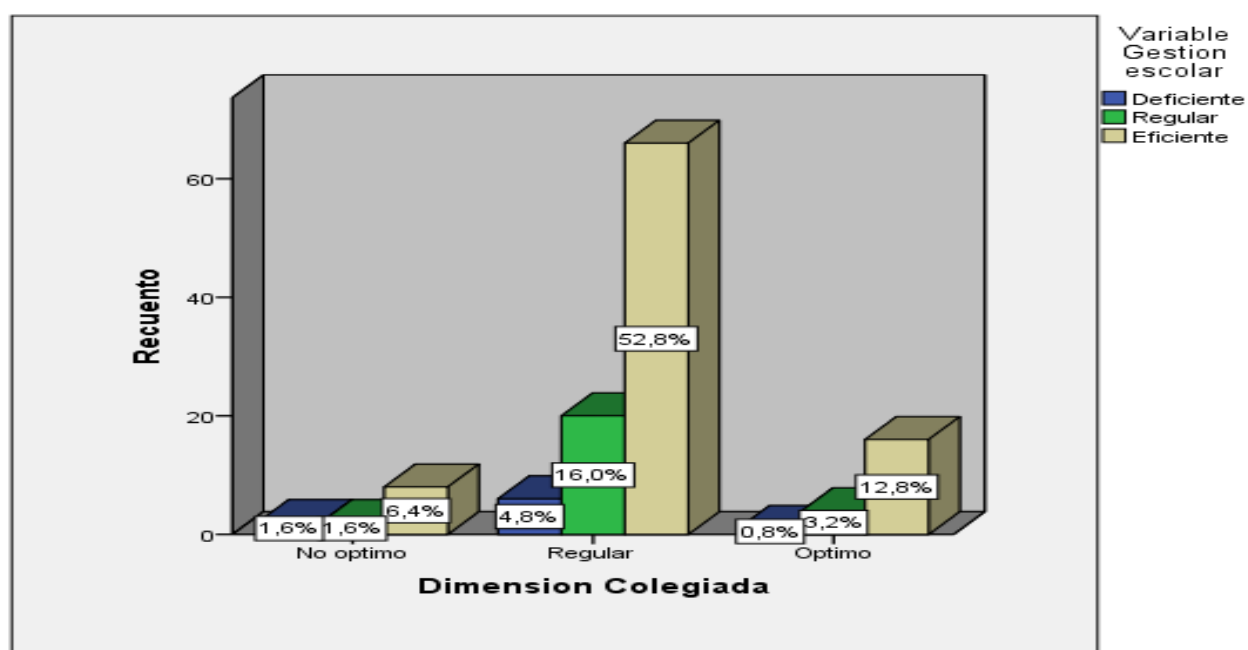


Figura 7. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión colegiada y la variable Gestión escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; dimensión colegiada en un nivel no óptimo, el 1,6% de los docentes percibe una gestión escolar deficiente, por otro lado, en la dimensión colegiada en el nivel regular el 16,0% de los docentes percibe una gestión escolar regular. Así mismo, en la dimensión colegiada en el nivel óptimo el 12,8% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente.

Tabla 17

Dimensión Ética y la Variable Gestión escolar Red N° 14, UGEL 01-San Juan de Miraflores 2017.

		Variable Gestión escolar			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
Dimensión	No optimo	4	10	10	24
Ética		3,2%	8,0%	8,0%	19,2%
	Regular	5	13	64	82
		4,0%	10,4%	51,2%	65,6%
	Optimo	0	3	16	19
		0,0%	2,4%	12,8%	15,2%
Total		9	26	90	125
		7,2%	20,8%	72,0%	100,0%

Fuente: Cuestionario de Gestión escolar y la Dimensión Ética. (Anexo 2)

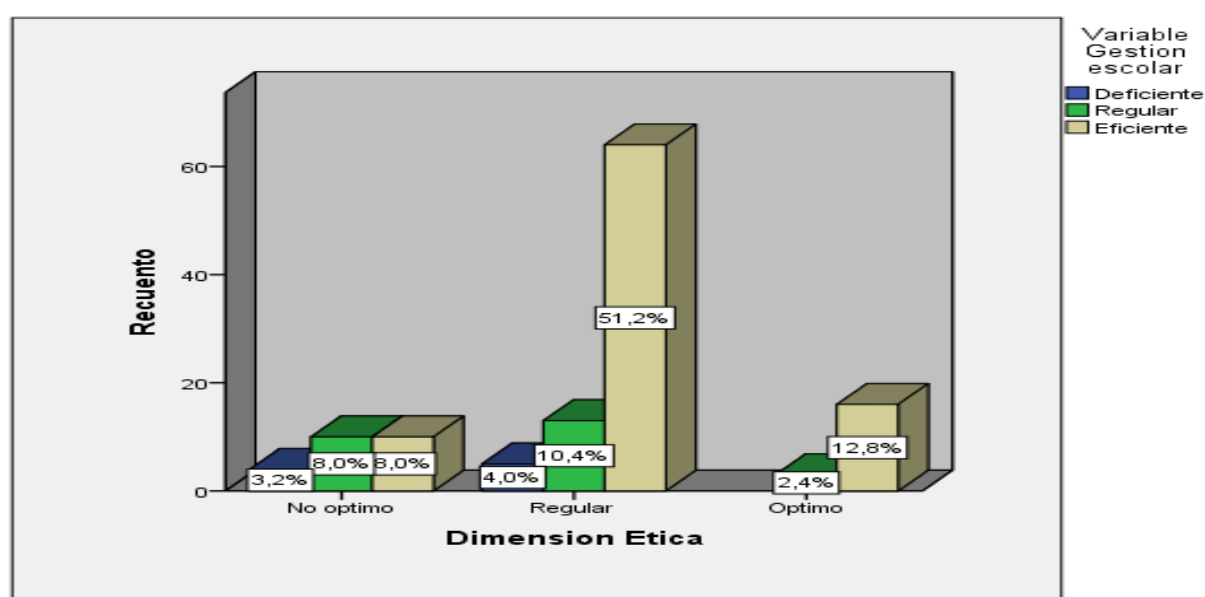


Figura 8. Diagrama de barras agrupadas de la Dimensión Ética y variable Gestión Escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; en la dimensión ética en un nivel no óptimo, el 3,2% de los docentes percibe una gestión escolar deficiente, por otro lado, en la dimensión ética en el nivel regular el 10,4% de los docentes percibe una gestión escolar regular. Así mismo, en la dimensión ética en el nivel óptimo el 12,8% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente.

3.1.2 Prueba de Hipótesis

Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el 99% de nivel de confianza (nivel de significancia $\alpha = 0,01$) y se eligió el estadístico de prueba: Rho de Spearman.

Demostración de la Hipótesis General (Ha)

Ha: (Hipótesis alternativa)

Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Ho: (Hipótesis nula)

No existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 18

Correlación entre gestión escolar (1) y Desarrollo profesional docente (2)

		Variable Gestión escolar	Variable Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	125
	Variable Desarrollo profesional docente	Coefficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,534 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0,00$) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Demostración de la Hipótesis Gestión escolar y la Dimensión Reflexiva

Ha1: (Hipótesis alternativa)

Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Ho1: (Hipótesis nula)

No existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 19

Correlación entre la Variable Gestión escolar y Dimensión Reflexiva

		Variable Gestión escolar	Dimensión Reflexiva
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	125
	Dimensión Reflexiva	Coefficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,509 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0,00$) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Demostración de la Hipótesis Gestión escolar y la dimensión relacional

Ha2: (Hipótesis alternativa)

Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Ho2: (Hipótesis nula)

No existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 20

Correlación entre Gestión escolar y la Dimensión Relacional

			Variable	Dimensión
			Gestión escolar	Relacional
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Dimensión Relacional	Coeficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,501 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0,00) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Demostración de la Hipótesis Gestión escolar y la dimensión colegiada

Ha3: (Hipótesis alternativa)

Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Ho3: (Hipótesis nula)

No existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 21

Correlación entre Gestión escolar y la Dimensión Colegiada

		Variable		
			Gestión escolar	Dimensión Colegiada
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Dimensión Colegiada	Coeficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,401 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0,00$) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Demostración de la Hipótesis Gestión escolar y la dimensión Ética

Ha2: (Hipótesis alternativa)

Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión ética de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Ho2: (Hipótesis nula)

No existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión ética de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 22

Correlación entre Gestión escolar y la Dimensión Ética

		Variable Gestión escolar	Dimensión Ética
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,529**
		N	125
	Dimensión Ética	Coefficiente de correlación	,529**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,529 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0,00) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión ética de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

IV: DISCUSION DE RESULTADOS

Al concluir investigación denominada Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red 14, UGEL 01 san Juan de Miraflores 2017. y el objetivo principal fue determinar la relacionan entre las variables gestión escolar y desarrollo profesional docente en consecuencia para encontrar los resultados, sometimos a las pruebas estadísticas descriptivos e inferenciales llegando a siguientes conclusiones, con una correlación no paramétrica de Rho de Spirman, de 0,535** representa una moderada correlación de las variables y con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0.01$), Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluyó que: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores; esto es, el Desarrollo profesional Docente en un nivel no optimo, el 1,6% de los docentes percibe una a gestión escolar deficiente por parte de los directores, por otro lado, Desarrollo profesional Docente en un nivel regular el 8,8% de los profesores observa una gestión escolar regular de los directores. Así mismo, el Desarrollo profesional Docente, de un nivel óptimo el 60,8% de docentes percibe una gestión escolar eficiente, así nos muestra las pruebas estadísticas.

Esto nos confirma con los resultados obtenidos por Vilcatoma (2016) utilizando el coeficiente de Rho de Spirman obtuvo un 0,92 de correlación positiva altamente significativa, con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0.05$), entre liderazgo de los directores y su relación con el desempeño docente en una Institución educativa del Distrito de Breña. Así mismo, Del Carpio (2015) manifestó que la gestión educativa y el liderazgo directivo son importante dentro de las instituciones educativas para su funcionamiento y por consiguiente los docentes juegan un papel importante dentro proceso enseñanza aprendizaje al realizar las pruebas de hipótesis de las variables propuestos en su trabajo de investigación obtuvo un resultado con el coeficiente de no paramétrica de Rho de Spirman 0,756 de correlación altamente significativo, con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0.05$), entre la Gestión educativa y liderazgo directivo de los docentes en una Institución educativa del Distrito del Rímac.

Minedu (2017, p.15), Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de las Instituciones Educativas 2017 mencionó que una gestión escolar es adecuada cuando los estamentos de la equipo directivo, docentes, docentes y padres de familia pone sus acciones en pro de la mejora y la calidad educacional de los educando. Así mismo el líder de la escuela cumple un papel importantísimo como modelo pedagógico al realizar el acompañamiento al docente, además debe concertar, motivar y promover que toda la comunidad asuma voluntades para el logro de los responsabilidades de gestión, además el director cataliza a las escuelas en un espacio que reedite los ilustraciones y la formación integral de los educandos articulando acciones de toda la comunidad educativa hacia un mismo objetivo y formando el uso adecuado de todos los recursos de los que dispone dentro de la instituciones educativas y las acciones que realiza un director como agente fundamental pedagógico.

Minedu (2014), Marco del buen desempeño Directivo, mencionó “que toda institución educativa necesita de sus directivos lideres pedagógicos. Quienes sean ciudadanos que manejen la dirección de manera acertada las instituciones educativas en cuanto a las metas y a los objetivos planteados por las I.E. del mismo modo las escuelas pretenden o necesitan la reforma en lo que concierne en foque pedagógicos entonces este líder debe ser capaz de influenciar, guiar y motivar adecuadamente para la movilización oportuna en los cambios pedagógicos, las escuelas que queremos es un atarea tanto para el director como para los maestros y la comunidad educativa un atarea ardua que requiere compromiso de todos y para alcanzar se confía en la capacidad de los lideres pedagógicos as mismo se logre vincular la labor del profesor, con un clima escolar acogedor y la participación de las familias y comunidad. Y todos estos aspectos tratados con respecto al líder pedagógico deberían estar llamados a la configuración democrática, libre en todo el aspecto.

Se establece que existe relación significativa positivo moderada (0, 509**) y el valor de significancia (Sig= $p=0,000$) menor a 0,01 (1%); según el coeficiente Rho de Spearman, entre la dimensión reflexiva y la variable la variable Gestión escolar del nivel secundaria de la red 14, UGEL 01 san Juan de Miraflores, 2017.

se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1; se concluyó que: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores; así mismo la tablas y graficas Dimensión Reflexiva en un nivel no óptimo, el 3,2% de los docentes percibe una gestión escolar deficiente, por otro lado, en la Dimensión Reflexiva en el nivel regular el 8,8% de los docentes percibe una gestión escolar regular. Así mismo, en la Dimensión Reflexiva en el nivel óptimo el 6,4% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente. Se coincide con Vilcatoma (2016), menciona que existe relación significativa alta ($r=0.761$) entre liderazgo directivo y la dirección institucional educativa, menciona que existe una correlación significativa positiva alta en la Institución educativa emblemática mariano Melgar del Distrito de Breña 2016.

La presente investigación nos demuestra que los docentes están predispuesto a recibir información para mejorar su desarrollo profesional, en ello los directivos deberían estar más vinculados con la calidad educativa el modo que la reflexión de los docentes es muy importante porque lograra reivindicar la formación docente La necesidad de una práctica reflexiva, el profesor como investigador, se han convertido en lemas característicos a favor de la reforma y mejoras de la enseñanza y la formación del profesorado y esto se lograra con la adecuada práctica profesional reflexivo, consideran al docente desempeñando un rol activo las aulas.

Se establece que existe relación significativa positivo débil de (0.501**) donde el nivel de significancia es de ($\text{Sig} = p=0,000$) menor a 0,01 (1%); entre la dimensión relacional y la variable Gestión escolar en docentes del nivel secundaria de la Red 14 UGEL 01 san Juan de Miraflores, 2017. Así mismo indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación moderada y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.01$, se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2; se concluyó que: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01

San Juan de Miraflores; esto es, Dimensión Relacional en un nivel no óptimo, el 3,2% de los docentes percibe una gestión escolar deficiente, por otro lado, en la Dimensión Relacional en el nivel regular el 8,0% de los docentes percibe una gestión escolar regular. Así mismo, en la Dimensión Relacional en el nivel óptimo el 11,2% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente. Se coincide con Vilcatoma (2016) que ha comprobado que el liderazgo de los directivos si se relaciona significativamente con el uso de la información de los docentes en docentes de una institución educativa del distrito de Breña; dado que en la prueba de hipótesis se ha obtenido una correlación de Spearman ($\rho = 609$) que indica una correlación positiva moderada, así también un nivel de significancia menor que 0.05 ($p\text{-value} = ,000 < 0.05$), del mismo modo se coincide con Del Carpio (2015), donde nos menciona que existe relación significativa baja ($r=0,366^{**}$) entre la Gestión educativa y la práctica pedagógica de los docentes de una Institución educativa del Rímac 2015.

Para la dimensión relacional se requiere que docentes asuma la responsabilidad social de tales aprendizajes, exhiba una gestión democrática y lidere la calidad de la enseñanza. Esto le exige movilizarse para alcanzar los aprendizajes previstos promoviendo el pensamiento crítico y creativo de sus estudiantes y la valoración positiva de la diversidad en todas sus expresiones. Además, es indispensable que la escuela propicie una convivencia inclusiva y acogedora, que redefina sus relaciones con la comunidad sobre la base del respeto, lo que esto coincide con lo mencionado en el marco teórico de nuestra investigación.

Se establece que existe relación significativa positivo débil de (0.401^{**}) donde el nivel de significancia es de ($\text{Sig}= p=0,000$) menor a 0,01 (1%); entre la dimensión colegiada y la variable Gestión escolar en docentes del nivel secundaria de la red 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017. Se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluyó que: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores; esto es, dimensión colegiada en un nivel no óptimo, el 1,6% de los docentes percibe una gestión

escolar deficiente, por otro lado, en la dimensión colegiada en el nivel regular el 16,0% de los docentes percibe una gestión escolar regular. Así mismo, en la dimensión colegiada en el nivel óptimo el 12,8% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente. Así mismo se coincide Yavar (2013) que la gestión educativa y la dimensión pedagógica en la Institución educativa privada santa Isabel de Hungría de Lima Cercado; según la prueba de hipótesis se ha comprobado que existe una correlación moderada entre ambas variables ($Rho = 0,568^{**}$ y; $p = .000$); esto a un nivel de confianza del 95%. Del mismo modo se coincide con Del Carpio (2015), menciona que existe relación significativa alta ($r=0,717^{*}$) entre la gestión directiva y la práctica pedagógica en docentes de la Institución educativa 2073 Ricardo Bentin del distrito del Rímac.

hace mención que cuando los profesores de una institución educativa trabajan de manera colegiada significa que, todos los involucrados con los procesos educativos que en ella se generan, participan simultáneamente dentro de un espacio caracterizado por el análisis de asuntos académicos y por las propuestas que puedan surgir entre ellos, lo cual demanda casi siempre la horizontalidad en la interacciones, debido a que las experiencias y los conocimientos de cada uno de los participantes son considerados como aportaciones valiosas; cabe agregar que, dos aspectos resultan inherentes a dicha labor

Se establece que existe relación significativa positivo moderada de (0.529^{**}) donde el nivel de significancia es de ($Sig= p=0,000$) menor a 0,01 (1%); entre la dimensión ética y la variable Gestión escolar en docentes del nivel secundaria de la red 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017. Se rechazó la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 4; se concluyó que: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores; esto es, Como se observa en la tabla y figura; en la dimensión ética en un nivel no óptimo, el 3,2% de los docentes percibe una gestión escolar deficiente, por otro lado, en la dimensión ética en el nivel regular el 10,4% de los docentes percibe una gestión

escolar regular. Así mismo, en la dimensión ética en el nivel óptimo el 12,8% de los docentes percibe una gestión escolar eficiente. Así mismo, en la Dimensión Ética, el 28,8% de los docentes percibe una gestión escolar óptimo. Se coincide Yavar (2013) que la gestión educativa y la dimensión cultural en la Institución educativa privada santa Isabel de Hungría de Lima Cercado; según la prueba de hipótesis se ha comprobado que existe una correlación moderada entre ambas variables ($Rho = 0,548^{**}$ y $p = .000$); esto a un nivel de confianza del 95%. Del mismo modo se coincide con Del Carpio (2015), menciona que existe relación significativa alta ($r=0,717^{*}$) entre la gestión directiva y la práctica pedagógica en docentes de la Institución educativa 2073 Ricardo Bentin del distrito del Rímac.

La presente investigación hace mención que Educar en valores es una misión enormemente difícil. Sin embargo, se trata de una misión irrenunciable. En la sociedad los individuos deben ser capaces de afrontar nuevos desafíos constantemente. La misión del profesor-mediador no es sólo instruir en un cuerpo de conocimientos más o menos científico, sino coadyuvar para que el educando descubra por sí mismo los valores y las herramientas que le permitan poner en práctica esos conocimientos, así como descubrir por sí mismo otros nuevos.

V: CONCLUSIONES

Primero: La presente investigación respecto a la hipótesis general, demuestra que Existe relación significativa positiva moderada de (0.584**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Segundo: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 1 demuestra que Existe relación significativa positivo moderada de (0.451**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tercero: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 2 demuestra que Existe relación significativa positivo moderada de (0.501**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y la dimensión relacional del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Cuarto: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 3 demuestra que Existe relación significativa positivo moderada de (0.571**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y la dimensión colegiada del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Quinto: La presente investigación respecto a la hipótesis específica 4 demuestra que Existe relación significativa positivo moderada de (0.529**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y la dimensión ética del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

VI: RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda al Ministerio de Educación considerar dentro de sus planes de ejecución programar espacios de capacitación o programas de estudios continuos para asegurar el desarrollo profesional docente en mejoras de una calidad educativa.

SEGUNDA: La DRELM y la UGEL como órganos intermedios deberían involucrarse activamente en la formación y/o capacitación de los docentes y establecer alianzas estratégicas con entidades o universidad para la formación continua de docente

TERCERA: A los Directivos de la RED 14, Ugel 01 establecer convenios con instituciones de la comunidad como son: salud, policía nacional, bomberos etc. para brindar charlas sobre temas afines a fin de incrementar sus conocimientos para atender de manera adecuada a sus estudiantes.

TCUARTA: A los directores de las Instituciones educativas de la RED 14 Ugel 01 fomentar, coordinar, incentivar que sus docentes estén actualizados en diferentes temas de actualidad a fin de incrementar sus conocimientos para atender de manera opima a sus estudiantes.

QUINTA: Incentivar a los Docentes a comprometerse a seguir cursos de capacitación y actualización en temas o materias con las que tienen que trabajar para estar preparados para hacer frente a la sociedad que está en constante cambio y a la par de los adelantos de la ciencia y la tecnología.

VII: BIBLIOGRAFIAS

- Arias, F (2012) *El Proyecto de investigación* (6° edición) Editorial Episteme, C.A Caracas - República Bolivariana de Venezuela.
- Aguilera, J; Gálvez, L (2004) *La gestión educativa desde una perspectiva humanista* RIL editores Santiago de Chile.
- Ardiles, M (2005) *El desarrollo profesional de los docentes de escuela media* (1ra Ed.), Editorial Brujas Córdoba República de Argentina.
- Bernal, C, (2006) *metodología de la Investigación* (2° ed.) Editorial PEARSON Educación Universidad de la sabana Bogotá – Colombia.
- Bisquerra, R, (2004) *Metodología de la investigación educativa* (1° ed.) Editorial la Muralla. S.A Madrid España.
- Borda, M (2013) *El Proceso de Investigación* Editorial Universidad del Norte 2013 A.A Barranquilla Colombia
- Calderón, J y Alzamora L (2010) *Metodología de la Investigación Científica en Post Grado Lima*
- Carda, R y Larrosa, F (2007) *La Organización del centro educativo*. (2° ed.), Editorial Club Universitario ECU.
- Cárcamo, E (2014) Programa de desarrollo profesional docente para la generación de competencias didácticas en el centro universitario regional Nor-oriental (Curno) Honduras.
(Tesis de Maestría en ciencias de la Administración)
- Carrasco, A (2013) *El discurso de los directores sobre la Gestión Escolar: de Administradores a Gestores en una Institución Educativa*.

(Tesis para optar al grado de magíster en educación, mención currículo y comunidad educativa)

Cerro, S (2005) Elegir la excelencia en la gestión de un centro educativo Ediciones NARCEA, S.A Madrid España.

Cegarra, J (2011) Metodología de la investigación científica y tecnológica (1º ed.) Editorial Díaz de Santos, S.A Madrid España.

Comellas, M (2011) Educar en la Comunidad y en la familia Editorial Cultura Valenciana, S.A Valencia – España.

Conejeros, M; Manrique, P y Solar, M (2009) *La gestión de los directores de escuelas en Chile: requerimientos de una gestión eficaz* Educação, Porto Alegre, v. 32, n. 2, p. 130-138, maio/ago. 2009

Chiavenato, A (2008) *Gestión del Talento humano* (3ª ed.) Editorial McGraw-Hill Interamericana de España S.L. Madrid España.

DIAZ, H.; SAAVEDRA, J. (2006) La carrera de maestros: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño. Washington, DC: BID, 2000.

Del Carpio, J (2015) *Relación entre la Gestión Educativa y el Liderazgo directivo en los docentes de la I.E 2073 Ricardo Bentín del Distrito del Rímac* (Tesis de Maestría en ciencias de la Administración)

Day, C. (1999). Developing Teachers. The Challenges of Lifelong Learning. London: Falmer Press. Trad. esp: (2005). Formar docentes. Cómo, cuándo y en qué condiciones aprende el profesorado. Madrid: Narcea.

Evans, E (2015) *Interacción entre inteligencia emocional y estilos de liderazgo en directivos de instituciones educativas* (Tesis Doctoral en Psicología Educativa)

Essomba, M (2006) *Liderar escuelas interculturales e inclusivas* (1º ed.) Editorial GRAO
 Recuperado de:
[https://books.google.com.pe/books?id=LrfOzIPwx2AC&printsec=frontcover&dq=Essomba+\(2006\)&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjg9ujW1_HXAhVF5CYKHdHpBFkQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Essomba%20\(2006\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=LrfOzIPwx2AC&printsec=frontcover&dq=Essomba+(2006)&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjg9ujW1_HXAhVF5CYKHdHpBFkQ6AEIJTAA#v=onepage&q=Essomba%20(2006)&f=false)

Feldfeber, M, (2007) *La regulación de la formación y el trabajo docente: un análisis crítico de la “agenda educativa” en américa latina* recuperado de:
<http://www.scielo.br/pdf/es/v28n99/a08v2899.pdf>

Gómez, M (2006) *Metodología a la investigación científica* (1º ed.) Editorial Brujas Buenos Aires Argentina.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ªed.). México: Mc Graw-Hill.

Hurtado, I y Toro, J (2007) *Paradigmas y métodos de la investigación en tiempos de cambio* Editorial CEC, SA Los Libros del Nacional Caracas – Venezuela.

Heideman, C. (1990). Introduction to staff development. En P. Burke (Ed.), *Programming for staff development* (pp. 3-9). London: Falmer Press.

Leiva, J, (2011) *Convivencia y educación intercultural análisis y propuesta pedagógica* (1ª edi.) Editorial Club Universitario San Vicente Alicante España.

Ley general de educación N° 28044

Marcelo, C y Vaillnat D (2009) *Desarrollo profesional docente* (1ra Ed.) Ediciones Narcea, S.A Madrid España.

Mapas de Progreso del Aprendizaje (2013) Nuestros estándares nacionales de aprendizaje.

Marcelo, C y Vaillnat D (2015) *El ABC y D de la Formación Docente* (2da Ed.) Ediciones Narcea, S.A Madrid España.

Ministerio de educación del Perú (a) (2015) *Manuel de compromiso de gestión*

Ministerio de educación del Perú (b) (2014) *Marco del Buen Desempeño Directivo*.

Ministerio de educación (2011) Manual de gestión para Directores de las instituciones educativas

Ministerio de educación del Perú (c) (2014) *Marco del Buen Desempeño Directivo*

Ministerio de educación del Perú (2014) *Marco del Buen Desempeño Docente*

Ministerio de educación del Perú (2017) Compromisos de Gestión Escolar y Plan Anual de Trabajo de las instituciones educativas (2017),

MORAL, C., "Formación para la profesión docente". Interuniversitaria de Formación del Profesorado, 2000, abril (37), pp.171- 186. Disponible en www.dialnet.unirioja.es/servlet/fichero_articulo?codigo=118065&orden=64129 Consultado el 11 de marzo de 2009

Navarro, M y Lladó, D (2014) *La Gestión escolar una aproximación su estudio* Fondos Mixtos CONACyT- Gobierno de los estados de Tamaulipas-México.

Organización de la Naciones Unidad (2002) *Escuelas educación de base escolar para la prevención de uso indebido de drogas*

Palella y Martins (2006) *Metodología de la investigación cuantitativa*. 3ra. Edición 2012 Caracas- Venezuela.

Pérez, A (2010) *Aprender a enseñar en la práctica procesos de innovación y práctica de formación* Editorial GRAGO, DE IRIF, S.L Barcelona España.

Picardo, O (2005) *Diccionario Pedagógico* (1º ed.) San Salvador, El Salvador, C.A: Centro de Investigación.

Proyecto educativo nacional al 2021 (2007)

TALLAFERRO, D., “La formación para la práctica reflexiva en las prácticas profesionales docentes” EDUCERE Año 10 2006, abril (33), 269-273

Revilla, D (2010) *La práctica reflexiva durante el desarrollo de la práctica profesional docente* congreso iberoamericano de Educación Buenos Aires Argentina.

Rudduck, J. (1991). *Innovation and Change*. Milton Keynes: Open University.

- Sánchez, C, (2015) *Formación y desarrollo profesional del educador social en contexto de intervención*, Universidad Nacional de educación a Distancia.
- Sánchez, J (2011) *Reflexiones del corazón* (1º ed.) Editorial Liberty Drive Impreso en Estados Unidos de America.
- Santos, C, (2012) *Lineamientos de trabajo colegiado José María Rico No. 221, Col. Del Valle, Del. Benito Juárez, C.P. 03100, México, D.F.*
- Santalla, Z (2008) *Guía para la elaboración de reportes de investigación* (2º ed.) Universidad Católica Andres Bello Caracas Venezuela.
- Soriano, E (2008) *Educación para la Ciudadanía intercultural y democrática* Editorial la Muralla, S.A Madrid España.
- Serrano, R (2013) *Identidad profesional, necesidades formativas y desarrollo de competencias docentes en la formación inicial del profesorado de secundaria* se realizó en la universidad de Córdoba - Argentina para optar el grado Doctoral con mención Doctor en educación
- TORRES, R.M. *Justicia educativa y justicia económica: 12 tesis para el cambio educativo*. [s.l.]: Fe y Alegría; Entre culturas, 2005.
- UNESCO (2004) *Invertir mejor para invertir más*. Financiamiento y gestión de la educación en América Latina y el Caribe.
- Sandoval, E (2002). *La trama de la escuela secundaria: instituciones relaciones y saberes* (2 Ed) Editores en México por Plaza y Valdez, S.A. de CV.

- Suarez et. all (2016) *Ética y práctica docente* editorial UN universidad del Norte barranquilla Colombia recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=XeOiDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=funci%C3%B3n+%C3%A9tica+del+docente&hl=e>
- Yábar, I (2013) *La Gestión Educativa y su relación con la Práctica Docente en la Institución Educativa Privada Santa Isabel de Hungría de la ciudad de Lima – Cercado*. (Para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión Educativa).
- Vilcatoma, S (2016) *Liderazgo de los Directivos centrado en principio y su relación con el desempeño Docente en la Institución Educativa emblemática Mariano melgar de Breña -2016* (Tesis de Maestría en ciencias de la educación con mención gestión educacional).
- Woods, P y et.all (2004) *La estructuración de las escuelas ediciones akal educación pública* Madrid España. Recuperado de:
<https://books.google.com.pe/books?id=oo9jcKFBITEC&pg=PA27&dq=funci%C3%B3n+colegiada+del+docente&hl=es-419&sa=X&ved=>

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017. AUTOR: Br Ignacio Domingo Maravi Canchumanya.				
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	
PROBLEMA PRINCIPAL: P.G: ¿Cómo se relaciona la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?	OBJETIVO GENERAL: O.G: Determinar la relación de la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	HIPÓTESIS GENERAL: H.G: La gestión escolar se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	Variable 1: Gestión escolar	
			Dimensiones	Indicadores
			Procesos pedagógicos	✓ Planificación escolar ✓ Logros de aprendizaje ✓ Gestión de cambios
			Convivencia democrática e intercultural	✓ Participación democrática ✓ Desarrollo de capacidades transformadoras ✓ Políticas educativas eficaces.
PROBLEMAS ESPECIFICOS P.E.1: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?	OBJETIVOS ESPECÍFICOS: OE1: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS: H.E.1: La gestión escolar se relaciona significativamente con la dimensión reflexiva de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	Vínculo escuela, familia y comunidad	✓ Promoción del desarrollo local. ✓ participación de la familia ✓ La formación integral de los estudiantes.
P.E.2: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión relacional de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?	OE2: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	H.E.2: La gestión escolar se relaciona significativamente con la dimensión relacional de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	Variable 2: Desarrollo profesional docente	
			Dimensiones	Indicadores
			Reflexiva	✓ Identidad profesional. ✓ Practica social. ✓ Autorreflexión continúa.
			Relacional	✓ Relación entre pares. ✓ Vínculos cognitivos y afectivos.
P.E.3: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión colegiada de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?	OE3: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	H.E.3: La gestión escolar se relaciona significativamente con la dimensión colegiada de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	Colegiada	✓ Organización. ✓ Interactúa con docentes y directivos ✓ Trabajo colectivo.
P.E.4: ¿Qué relación existe la gestión escolar y la dimensión ética de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017?	OE4: Determinar la relación entre la gestión escolar y la dimensión ética de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	H.E.4: La gestión escolar se relaciona significativamente con la dimensión ética de docentes del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.	Ética	✓ Compromiso ✓ responsabilidad

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
TIPO: Básico. NIVEL: Correlacional DISEÑO: No experimental	POBLACION: Docentes del nivel secundario de cuatro Instituciones educativas públicas de la red 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores. TAMAÑO DE MUESTRA: Muestra Docentes del nivel secundario de cuatro Instituciones educativas públicas de la red 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores. Enfoque: Cuantitativo	Variable 1 : Gestión escolar Técnica: La técnica seleccionada para esta investigación es: LA ENCUESTA. Instrumentos: El instrumento seleccionado es el CUESTIONARIO con alternativas múltiples. Autor: Diseñado por el Investigador. Año: Monitoreo: Marzo – Julio 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas donde pertenecen cada docente. Forma de Administración: Directa Variable 2: desarrollo profesional docente Técnica: La técnica seleccionada para esta investigación es: LA ENCUESTA. Instrumentos: El instrumento seleccionado es el CUESTIONARIO con alternativas múltiples. Autor: Diseñado por el Investigador. Año: Monitoreo: Julio – Setiembre 2017 Ámbito de Aplicación: Instituciones Educativas donde pertenecen cada docente. Forma de Administración: Directa.	DESCRIPTIVA: Es la técnica matemática que obtiene, organiza, presenta y describe un conjunto de datos con el propósito de facilitar su uso generalmente con el apoyo de tablas, medidas numéricas o gráficas. Comprende los métodos y procedimientos que por medio de la inducción determina propiedades de una población estadística, a partir de una pequeña parte de esta. DE PRUEBA: Prueba hipótesis Una prueba de hipótesis es una prueba estadística que se utiliza para determinar si existe suficiente evidencia en una muestra de datos para inferir que cierta condición es válida para toda la población. Con base en los datos de la muestra, la prueba determina si se debe rechazar la hipótesis nula. Nivel de Significación: (α) es el máximo nivel aceptable de riesgo de rechazar una hipótesis nula verdadera (error de tipo I) y se expresa como una probabilidad que oscila entre 0 y 1. Rho spearman: Se utilice la rho de Spearman para evaluar la asociación entre dos variables que tienen categorías ordinales. Las categorías ordinales tienen un orden natural.



ANEXO 2

Cuestionario

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la Gestión escolar, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANONIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

- ✓ Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
- ✓ No dejes preguntas sin contestar.
- ✓ Marca con una aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada que va desde Nunca a Siempre

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Gestión escolar	1	2	3	4	5
	Dimensión: Procesos pedagógicos					
1	¿El Director asume con liderazgo en la socialización de los avances en los procesos pedagógicos?					
2	¿Los Directivos promueven espacios de diálogo abierto a todos los miembros de la comunidad educativa?					
3	¿El monitoreo es adecuado y se ajusta el recojo y el análisis de datos de los procesos y productos pedagógicos?					
4	¿Los resultados del monitoreo permiten identificar los logros y dificultades presentadas en la ejecución?					
5	¿Los directivos brindan asesoría al docente en competencias pedagógicas referidas a su desempeño en el aula?					
6	¿El acompañamiento pedagógico da énfasis en el proceso de la observación, recojo de información sobre la base del intercambio de experiencias, generando espacios de reflexión?					
7	¿ Los Directivos gestionan la convivencia libre de cualquier tipo de violencia, basada en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos y deberes; y previniendo los conflictos?					

	Dimensión: Convivencia democrática intercultural					
8	¿Existen condiciones que permiten el ejercicio y la participación democrática de la comunidad educativa?					
9	¿Las relaciones interpersonales basadas en el buen trato, inclusivo e intercultural son bien reconocidas?					
10	¿Consideras a las escuelas como espacios de diálogo intercultural y centrado en valores en valores?					
11	¿En la I.E existen programas que promuevan la NO discriminación, y que más bien son integracionistas?					
12	¿En la I. E las personas pertenecientes a otras étnicas son tratados de igual condición?					
13	¿El currículo está diseñado, a fin de atender a todos los grupos étnicos que integran la comunidad educativa?					
	Dimensión: vínculo escuela familia y comunidad					
14	¿El vínculo escuela familia y comunidad consideras un aporte fundamental para la integración beneficiando a la escuela?					
15	¿Los Directivos mantienen una charla colegiada con los padres de familia y comunidad sobre temas de la escuela?					
16	¿Los Directivos convocan a los Padres de familia para tomar decisiones sobre las actividades curriculares o extra curriculares?					
17	¿Generan un ambiente agradable para asistir a escuelas de Padres que son convocados por la comunidad educativa?					
18	¿Los Directivos convocan con frecuencia a los padres de familia para elaborar o aprobar documentos de gestión y/o administrativos?					
19	¿Convocan a las Instituciones como: la Posta médica, comisaria, parroquia etc. para atender situaciones de la comunidad educativa?					
20	¿Existe mutuo reconocimiento entre padres y docentes para el desarrollo de los roles y funciones?					

Instrumento realizado: por el Investigador

Cuestionario

Estimados Docentes:

La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para determinar la Desarrollo profesional docente, con fines de investigación; es TOTALMENTE ANONIMO y contribuirá a entender la realidad educativa desde una perspectiva científica.

Instrucciones:

- ✓ Lee cuidadosamente y medita los enunciados de las preguntas, se honesto en tus respuestas.
- ✓ No dejes preguntas sin contestar.
- ✓ Marca con una aspa tu respuesta en los recuadros según la alternativa que consideres más adecuada que va desde Nunca a Siempre

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Desarrollo profesional docente	1	2	3	4	5
	Dimensión: 1: Reflexiva					
1	¿Deliberas en la toma decisiones, críticamente de diversos saberes para desarrollar habilidades y asegurar el logro de aprendizajes?					
2	¿Desarrollas diferentes habilidades para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?					
3	¿Describes la acción en forma implícita o explícita las acciones que haces de forma espontánea, dinámica?					
4	¿Sueles reflexionar mientras se produce la acción educativa para ajustarla a lo previsto?					
5	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones realizadas, aprovechando la situación vivida?					
	Dimensión: 2: Relacional					
6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollar adecuadamente su labor como docente?					
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?					

8	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural?					
9	¿Consideras a los estudiantes principales sujetos de interacción del trabajo pedagógico y que se valoran sus características socioculturales?					
10	¿Conoces las características pertinentes sobre el saber que posee su estudiante y las relaciones que tienes con ellos dentro del aula?					
	Dimensión: 3: Colegiada					
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar los procesos pedagógicos en la escuela?					
12	¿Participas activamente en los procesos educativos aportando alternativas de acción, conforme a los objetivos, metas y políticas institucionales?					
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo en el trabajo colegiado?					
14	¿Consideras que el monitoreo continuo permite sistematizar, revisar que los compromisos se están cumpliendo?					
15	¿Consideras que la mejora continua como método deberá llegar a ser incesante, con el fin de obtener información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?					
	Dimensión: 4: Ética					
16	¿Se compromete con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de los estudiantes en sus aprendizajes y su formación humana?					
17	¿Orienta, regula dentro de las aulas la ética e influye en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes?					
18	¿Asiste con frecuencia a charlas entrenamientos para afirmar sus capacidades competencias prácticas y morales, para ponerlas a disposición de sus estudiantes?					
19	¿Se observa crisis o pérdida de valores de parte de estudiantes y docentes de la institución educativa?					
20	¿Consideras como portador de valores del proyecto educativo de su escuela que pretende introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje?					

Instrumento diseñado: por el Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos pedagógicos							
1	¿El Director asume con liderazgo en la planificación curricular de la institución educativa?	/		/		/		
2	¿Los Directivos promueven espacios de diálogo abierto a los miembros de la comunidad educativa?	/		/		/		
3	¿Los monitoreos son adecuados y se ajustan al recojo y análisis de los procesos y productos pedagógicos?	/		/		/		
4	¿Consideras que los resultados del monitoreo permiten identificar los logros y dificultades que presenta el docente?	/		/		/		
5	¿Los directivos brindan asesoría al docente en competencias pedagógicas referidas a su desempeño en el aula?	/		/		/		
6	¿El acompañamiento y monitoreo del director permite generar la reflexión de tu práctica docente?	/		/		/		
7	¿Los Directivos gestionan la convivencia libre de cualquier tipo de violencia, basada en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos y deberes, previniendo los conflictos?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Convivencia democrática intercultural	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existen condiciones favorables que permiten el ejercicio y la participación democrática de la comunidad educativa?	/		/		/		
9	¿Las relaciones interpersonales basadas en el buen trato, inclusivo e intercultural son bien reconocidas por los directivos?	/		/		/		
10	¿Consideras a las escuelas como espacios de diálogo intercultural centrado en valores?	/		/		/		
11	¿Existen programas que promueve un trato equitativo en toda la comunidad educativa?	/		/		/		
12	¿Los estudiantes provenientes de otras etnias son respetados en la Institución educativa?	/		/		/		
13	¿El currículo está diseñado, a fin de atender a todos los grupos étnicos que integran la comunidad educativa?	/		/		/		

	DIMENSIÓN 3: vinculo escuela familia y comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿La institución educativa realiza actividades con participación de la comunidad?	/		/		/		
15	¿La Institución educativa realiza alianzas estratégicas con entidades públicas de la comunidad?	/		/		/		
16	¿Los Directivos convocan a los Padres de familia para tomar decisiones sobre las actividades curriculares o extra curriculares?	/		/		/		
17	¿Los Directivos generan un ambiente adecuado para la ejecución de escuelas para Padres?	/		/		/		
18	¿Los Directivos convocan con frecuencia a los padres de familia para elaborar o aprobar documentos de gestión y/o administrativos?	/		/		/		
19	¿La Institución educativa realiza actividades con participación de la comunidad educativa?	/		/		/		
20	¿Existe mutuo reconocimiento y respeto entre padres y docentes para el desarrollo de los roles y funciones?	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se hay suficiencia
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [☒] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: PEPPO LOPEZ HEREDIA DNI: 43313069
 Grado y Especialidad del validador: Doctor, Psicólogo

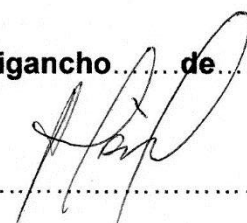
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho de del 2017


 Hugo R. Prado López
 Dr. Ciencias de la Educación
 Mg. Administración
 Abogado Reg. 66589

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reflexiva							
1	¿Reflexionas en la toma de decisiones para desarrollar capacidades en tus estudiantes?	/		/		/		
2	¿Desarrollas diferentes estrategias metodológicas para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	/		/		/		
3	¿Registraras las acciones de tus estudiantes en un instrumento de control para tomar acciones de mejora?	/		/		/		
4	¿Reflexiona tu práctica docente para reajustar los contenidos programados?	/		/		/		
5	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones educativas realizadas aprovechando experiencias directas?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollo de su labor docente?	/		/		/		
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus colegas en la Institución educativa?	/		/		/		
8	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional satisfactoria?	/		/		/		
9	¿Consideras al estudiante sujeto de interacción del trabajo pedagógico y valoras sus características socioculturales?	/		/		/		
10	¿Conoces las potencialidades de sus estudiantes dentro del aula?	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar procesos pedagógicos en la I.E?	/		/		/		
12	¿Participas activamente en las reuniones aportando alternativas de solución de acorde a las políticas institucionales?	/		/		/		
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo y en el trabajo colegiado?	/		/		/		
14	¿El monitoreo continuo se desarrolla de manera alturada respetando los compromisos de gestión?	/		/		/		
15	¿Consideras que es pertinente la mejora continua para realimentar y	/		/		/		

	enriquecer tu práctica docente?						
	DIMENSIÓN 4: Ética	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Te comprometes con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de tus estudiantes en su formación?	/		/		/	
17	¿Orienta, regula en las aulas la ética y mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	/		/		/	
18	¿Asiste a charlas, entrenamientos para afirmar sus capacidades, competencias, y prácticas morales, para ponerlas a disposición de sus estudiantes?	/		/		/	
19	¿Observa crisis o pérdida de valores de estudiantes y docentes de la institución educativa?	/		/		/	
20	¿En el PEI de su escuela existen valores que pretenden introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador:

PRADO LOPEZ HUGO RICARDO

DNI: *43913069*

Grado y Especialidad del validador:

Doctor, Psicólogo

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho... de ... del 2017

[Firma]

R. Prado López
Ministerio de Educación
Administración
C.V. Reg: 66589

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos pedagógicos							
1	¿El Director asume con liderazgo en la planificación curricular de la institución educativa?	✓		✓		✓		
2	¿Los Directivos promueven espacios de diálogo abierto a los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Los monitoreos son adecuados y se ajustan al recojo y análisis de los procesos y productos pedagógicos?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que los resultados del monitoreo permiten identificar los logros y dificultades que presenta el docente?	✓		✓		✓		
5	¿Los directivos brindan asesoría al docente en competencias pedagógicas referidas a su desempeño en el aula?	✓		✓		✓		
6	¿El acompañamiento y monitoreo del director permite generar la reflexión de tu práctica docente?	✓		✓		✓		
7	¿Los Directivos gestionan la convivencia libre de cualquier tipo de violencia, basada en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos y deberes, previniendo los conflictos?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Convivencia democrática intercultural	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existen condiciones favorables que permiten el ejercicio y la participación democrática de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Las relaciones interpersonales basadas en el buen trato, inclusivo e intercultural son bien reconocidas por los directivos?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras a las escuelas como espacios de diálogo intercultural centrado en valores?	✓		✓		✓		
11	¿Existen programas que promueve un trato equitativo en toda la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
12	¿Los estudiantes provenientes de otras etnias son respetados en la Institución educativa?	✓		✓		✓		
13	¿El currículo está diseñado, a fin de atender a todos los grupos étnicos que integran la comunidad educativa?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: vínculo escuela familia y comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿La institución educativa realiza actividades con participación de la comunidad?	✓		✓		✓		
15	¿La Institución educativa realiza alianzas estratégicas con entidades públicas de la comunidad?	✓		✓		✓		
16	¿Los Directivos convocan a los Padres de familia para tomar decisiones sobre las actividades curriculares o extra curriculares?	✓		✓		✓		
17	¿Los Directivos generan un ambiente adecuado para la ejecución de escuelas para Padres?	✓		✓		✓		
18	¿Los Directivos convocan con frecuencia a los padres de familia para elaborar o aprobar documentos de gestión y/o administrativos?	✓		✓		✓		
19	¿La Institución educativa realiza actividades con participación de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
20	¿Existe mutuo reconocimiento y respeto entre padres y docentes para el desarrollo de los roles y funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO EDITH GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: Mg. ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 06 de 05 del 2017



 Mg. Rivera Arellano Gisela
 DOCENTE DE INVESTIGACION

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reflexiva							
1	¿Reflexionas críticamente en la toma decisiones de diversos saberes para desarrollar habilidades en tus estudiantes?	✓		✓		✓		
2	¿Desarrollas diferentes estrategias metodológicas para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Describes las acciones de tus alumnos en forma explícita lo que realizan de forma espontánea, dinámica?	✓		✓		✓		
4	¿Sueles deliberar mientras se produce la acción educativa para reajustar lo previsto?	✓		✓		✓		
5	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones educativas realizadas aprovechando la situación vivida?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollo de su labor docente?	✓		✓		✓		
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural?	✓		✓		✓		
9	¿Consideras al estudiante sujeto de interacción del trabajo pedagógico y valoras sus características socioculturales?	✓		✓		✓		
10	¿Conoces las características del saber que posee su estudiante dentro del aula?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar procesos pedagógicos en la I.E?	✓		✓		✓		
12	¿Participas activamente en las reuniones aportando alternativas de solución de acorde a las políticas institucionales?	✓		✓		✓		
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo y en el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
14	¿El monitoreo continuo se desarrolla de manera alturada respetando los compromisos de gestión?	✓		✓		✓		

15	¿Consideras que es pertinente la mejora continua como método de política educativa e información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?						
	DIMENSIÓN 4: Ética	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Te comprometes con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de tus estudiantes en su formación?	✓		✓		✓	
17	¿Orienta, regula en las aulas la ética y mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	✓		✓		✓	
18	¿Asiste a charlas, entrenamientos para afirmar sus capacidades, competencias, y prácticas morales, para ponerlas a disposición de sus estudiantes?	✓		✓		✓	
19	¿Observa crisis o pérdida de valores de estudiantes y docentes de la institución educativa?	✓		✓		✓	
20	¿En el PEI de su escuela existen valores que pretenden introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: RIVERA ARELLANO GISELA DNI: 41154085

Grado y Especialidad del validador: ADMINISTRACION DE LA EDUCACION


¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 6 de Nov del 2017



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ESCOLAR

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Procesos pedagógicos							
1	¿El Director asume con liderazgo la socialización y avances en los procesos pedagógicos?	✓		✓		✓		
2	¿Los Directivos promueven espacios de diálogo abierto a los miembros de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
3	¿Los monitoreos son adecuados y se ajustan al recojo y análisis de los procesos y productos pedagógicos?	✓		✓		✓		
4	¿Consideras que los resultados del monitoreo permiten identificar los logros y dificultades que presenta el docente?	✓		✓		✓		
5	¿Los directivos brindan asesoría al docente en competencias pedagógicas referidas a su desempeño en el aula?	✓		✓		✓		
6	¿El acompañamiento directivo da énfasis en la observación, recojo de información e intercambio de experiencias y genera espacios de reflexión?	✓		✓		✓		
7	¿Los Directivos gestionan la convivencia libre de cualquier tipo de violencia, basada en el respeto, la tolerancia, el buen trato, la igualdad, el ejercicio de los derechos y deberes, previniendo los conflictos?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Convivencia democrática intercultural	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Existen condiciones favorables que permiten el ejercicio y la participación democrática de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
9	¿Las relaciones interpersonales basadas en el buen trato, inclusivo e intercultural son bien reconocidas por los directivos?	✓		✓		✓		
10	¿Consideras a las escuelas como espacios de diálogo intercultural centrado en valores?	✓		✓		✓		
11	¿En la I.E existen programas que promuevan la no discriminación, y que más bien son integracionistas?	✓		✓		✓		
12	¿En la I. E estudiantes provenientes de otras étnicas son tratados de igual condición?	✓		✓		✓		
13	¿El currículo está diseñado, a fin de atender a todos los grupos étnicos que integran la comunidad educativa?	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 3: vínculo escuela familia y comunidad	Si	No	Si	No	Si	No	
14	¿Consideras al vínculo escuela familia y comunidad es un aporte fundamental para la integración de la escuela?	✓		✓		✓		
15	¿Los Directivos mantienen un dialogo colegiado con los padres de familia, comunidad sobre temas de la escuela?	✓		✓		✓		
16	¿Los Directivos convocan a los Padres de familia para tomar decisiones sobre las actividades curriculares o extra curriculares?	✓		✓		✓		
17	¿Los Directivos generan un ambiente adecuado para la ejecución de escuelas para Padres?	✓		✓		✓		
18	¿Los Directivos convocan con frecuencia a los padres de familia para elaborar o aprobar documentos de gestión y/o administrativos?	✓		✓		✓		
19	¿Convocan a las Instituciones como: la Posta médica, comisaria, parroquia etc. para atender situaciones de la comunidad educativa?	✓		✓		✓		
20	¿Existe mutuo reconocimiento y respeto entre padres y docentes para el desarrollo de los roles y funciones?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LEDESMA CUADROS MILDRED JENICA DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 06 de 05 del 2017



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Reflexiva							
1	¿Reflexionas críticamente en la toma decisiones de diversos saberes para desarrollar habilidades en tus estudiantes?	✓		✓		✓		
2	¿Desarrollas diferentes estrategias metodológicas para asegurar el aprendizaje de tus estudiantes?	✓		✓		✓		
3	¿Describes las acciones de tus alumnos en forma explícita lo que realizan de forma espontánea, dinámica?	✓		✓		✓		
4	¿Sueles deliberar mientras se produce la acción educativa para reajustar lo previsto?	✓		✓		✓		
5	¿Reflexionas con tus estudiantes sobre las acciones educativas realizadas aprovechando la situación vivida?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Relacional	Si	No	Si	No	Si	No	
6	¿El Clima institucional es adecuado para desarrollo de su labor docente?	✓		✓		✓		
7	¿Se relaciona adecuadamente con sus pares en la Institución educativa?	✓		✓		✓		
8	¿Construyes vínculos cognitivos, afectivos y sociales que conllevan una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural?	✓		✓		✓		
9	¿Consideras al estudiante sujeto de interacción del trabajo pedagógico y valoras sus características socioculturales?	✓		✓		✓		
10	¿Conoces las características del saber que pose su estudiante dentro del aula?	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3: Colegiada	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿Interactúas con tus pares y directivos para coordinar, planificar, ejecutar y evaluar procesos pedagógicos en la I.E?	✓		✓		✓		
12	¿Participas activamente en las reuniones aportando alternativas de solución de acorde a las políticas institucionales?	✓		✓		✓		
13	¿Tus ideas y opiniones son consideradas en la planeación y ejecución del proyecto educativo y en el trabajo colegiado?	✓		✓		✓		
14	¿El monitoreo continuo se desarrolla de manera alturada respetando los compromisos de gestión?	✓		✓		✓		

15	¿Consideras que es pertinente la mejora continua como método de política educativa e información para realimentar y enriquecer futuras propuestas?	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Ética	Si	No	Si	No	Si	No
16	¿Te comprometes con el deber, responsabilidad y desarrollo moral con cada uno de tus estudiantes en su formación?	✓		✓		✓	
17	¿Orienta, regula en las aulas la ética y mejora de la calidad educativa de los estudiantes?	✓		✓		✓	
18	¿Asiste a chalas, entrenamientos para afirmar sus capacidades, competencias, y prácticas morales, para ponerlas a disposición de sus estudiantes?	✓		✓		✓	
19	¿Observa crisis o pérdida de valores de estudiantes y docentes de la institución educativa?	✓		✓		✓	
20	¿En el PEI de su escuela existen valores que pretenden introducir en el proceso de enseñanza-aprendizaje?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: LEDESMA CUADROS MILDRED JENICA DNI: 09936465

Grado y Especialidad del validador: DOCTORA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

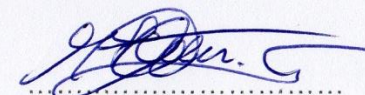
¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

San Juan de Lurigancho 06 de 05 del 2017



VARIABLE(1): GESTION ESCOLAR																									
Sujeto	DIMENSIÓN 1 Procesos pedagógicos								DIMENSIÓN 2 Convivencia democrática intercultural								DIMENSIÓN 3 vínculo escuela familia y comunidad								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	ST	8	9	10	11	12	13	ST	14	15	16	17	18	19	20	ST		
1	3	4	5	4	3	4	4	27	4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	4	23	73	
2	3	3	3	4	4	2	3	22	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	3	4	4	4	27	69	
3	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	94	
4	4	4	4	4	3	3	4	26	4	5	4	3	3	4	23	4	4	4	4	5	5	4	30	79	
5	4	4	5	4	5	5	4	31	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	4	31	87	
6	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	3	26	80	
7	4	5	4	3	5	4	3	28	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	4	5	5	30	82	
8	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	99	
9	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	5	4	4	4	31	89	
10	4	4	4	5	4	3	3	27	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	5	5	4	57	
11	5	4	4	4	4	5	4	30	4	5	4	4	4	5	26	3	4	4	4	4	4	4	27	83	
12	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	5	3	3	23	4	5	3	3	3	4	3	25	80	
13	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	3	25	80	
14	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	3	3	3	23	73	
15	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	5	4	25	3	3	4	3	3	4	4	24	79	
16	5	3	5	3	5	5	4	30	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	5	5	4	33	91	
17	3	4	4	5	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	3	3	4	24	75	
18	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	3	4	4	4	27	69	
19	4	4	4	4	3	3	4	26	4	5	4	3	3	4	23	4	3	4	4	5	5	4	29	78	
20	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25	4	3	4	4	4	4	3	26	80	
21	4	5	4	3	5	4	3	28	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	4	5	5	30	82	
22	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	5	4	4	4	31	89	

23	4	4	4	5	4	3	3	27	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	5	5	31	84
24	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	5	3	3	23	4	4	3	3	3	4	3	24	79
25	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	3	25	80
26	3	5	5	2	4	4	5	28	4	4	3	5	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	86
27	3	5	5	1	4	4	5	27	4	4	3	5	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	85
28	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	4	26	81
29	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	44
30	4	4	3	4	4	3	3	25	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	75
31	3	4	5	4	3	4	4	27	4	4	3	4	4	4	23	3	3	3	4	3	3	4	23	73
32	3	3	3	4	4	2	3	22	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	3	4	4	4	27	69
33	5	5	4	5	4	5	4	32	4	5	4	5	4	5	27	5	5	5	5	5	5	5	35	94
34	4	4	4	4	3	3	4	26	4	5	4	3	3	4	23	4	4	4	4	5	5	4	30	79
35	4	4	5	4	5	5	4	31	4	5	4	4	4	4	25	5	5	4	4	4	5	4	31	87
36	4	4	4	5	5	4	4	30	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	4	4	3	26	80
37	4	5	4	3	5	4	3	28	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	4	5	5	30	82
38	5	5	5	4	5	5	5	34	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	35	99
39	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	5	4	4	4	31	89
40	4	4	4	5	4	3	3	27	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	5	5	4	57
41	5	4	4	4	4	5	4	30	4	5	4	4	4	5	26	3	4	4	4	4	4	4	27	83
42	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	5	3	3	23	4	5	3	3	3	4	3	25	80
43	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	3	25	80
44	4	4	4	3	4	4	4	27	3	4	4	4	4	4	23	3	4	4	3	3	3	3	23	73
45	4	4	5	5	4	4	4	30	4	4	4	4	5	4	25	3	3	4	3	3	4	4	24	79
46	5	3	5	3	5	5	4	30	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	4	5	5	4	33	91
47	3	4	4	5	4	4	4	28	4	4	4	3	4	4	23	4	3	3	4	3	3	4	24	75
48	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	4	4	3	3	20	4	4	4	3	4	4	4	27	69
49	4	4	4	4	3	3	4	26	4	5	4	3	3	4	23	4	3	4	4	5	5	4	29	78
50	4	4	4	5	4	4	4	29	4	4	4	4	4	5	25	4	3	4	4	4	4	3	26	80

51	4	5	4	3	5	4	3	28	5	5	3	4	4	3	24	4	4	4	4	4	5	5	30	82
52	5	5	4	5	5	4	4	32	4	5	4	5	4	4	26	5	4	5	5	4	4	4	31	89
53	4	4	4	5	4	3	3	27	5	5	4	4	4	4	26	5	4	4	4	4	5	5	31	84
54	4	5	5	5	4	4	5	32	4	4	4	5	3	3	23	4	4	3	3	3	4	3	24	79
55	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	3	25	80
56	3	5	5	2	4	4	5	28	4	4	3	5	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	86
57	3	5	5	1	4	4	5	27	4	4	3	5	4	4	24	4	5	5	5	5	5	5	34	85
58	4	5	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	3	4	4	4	26	81
59	2	2	3	2	2	3	3	17	2	2	2	2	3	2	13	2	2	2	2	2	2	2	14	44
60	4	4	3	4	4	3	3	25	4	3	4	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	75
61	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	4	23	65
62	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	63
63	5	3	4	4	3	5	5	29	5	3	4	4	3	5	24	5	3	4	4	3	5	5	29	82
64	3	5	5	4	5	5	4	31	3	5	5	4	5	5	27	3	5	5	4	5	5	4	31	89
65	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	29	83
66	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	4	26	74
67	4	4	5	4	4	3	4	28	4	4	5	4	4	3	24	4	4	5	4	4	3	4	28	80
68	4	5	2	5	5	5	5	31	4	5	2	5	5	5	26	4	5	2	5	5	5	5	31	88
69	5	4	4	4	4	5	5	31	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	5	31	88
70	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	30	86
71	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	4	4	4	25	71
72	4	4	3	4	3	3	3	24	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	4	3	3	3	24	69
73	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	27	78
74	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	4	3	3	4	20	3	3	4	3	3	4	3	23	66
75	5	4	4	5	4	4	3	29	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	3	29	84
76	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	4	27	77
77	4	3	3	3	4	4	4	25	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	4	4	25	71
78	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	2	3	21	60

79	3	4	4	4	5	5	4	29	3	4	4	4	5	5	25	3	4	4	4	5	5	4	29	83
80	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	4	26	74
81	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	5	4	4	30	86
82	5	4	4	4	4	5	5	31	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	5	31	88
83	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	30	86
84	4	4	5	5	3	3	3	27	4	4	5	5	3	3	24	4	4	5	5	3	3	3	27	78
85	5	5	4	4	4	4	3	29	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	3	29	84
86	4	3	4	4	3	4	5	27	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	3	4	5	27	76
87	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	5	28	79
88	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	27	78
89	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	2	15	43
90	4	3	4	4	4	5	4	28	4	3	4	4	4	5	24	4	3	4	4	4	5	4	28	80
91	4	3	3	3	3	3	4	23	4	3	3	3	3	3	19	4	3	3	3	3	3	4	23	65
92	3	3	3	4	3	3	3	22	3	3	3	4	3	3	19	3	3	3	4	3	3	3	22	63
93	5	3	4	4	3	5	5	29	5	3	4	4	3	5	24	5	3	4	4	3	5	5	29	82
94	3	5	5	4	5	5	4	31	3	5	5	4	5	5	27	3	5	5	4	5	5	4	31	89
95	5	4	4	4	4	4	4	29	5	4	4	4	4	4	25	5	4	4	4	4	4	4	29	83
96	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	4	26	74
97	4	4	5	4	4	3	4	28	4	4	5	4	4	3	24	4	4	5	4	4	3	4	28	80
98	4	5	2	5	5	5	5	31	4	5	2	5	5	5	26	4	5	2	5	5	5	5	31	88
99	5	4	4	4	4	5	5	31	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	5	31	88
100	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	30	86
101	3	3	3	4	4	4	4	25	3	3	3	4	4	4	21	3	3	3	4	4	4	4	25	71
102	4	4	3	4	3	3	3	24	4	4	3	4	3	3	21	4	4	3	4	3	3	3	24	69
103	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	27	78
104	3	3	4	3	3	4	3	23	3	3	4	3	3	4	20	3	3	4	3	3	4	3	23	66
105	5	4	4	5	4	4	3	29	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	4	4	3	29	84
106	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	4	4	4	4	27	77

107	4	3	3	3	4	4	4	25	4	3	3	3	4	4	21	4	3	3	3	4	4	4	25	71
108	3	3	3	4	3	2	3	21	3	3	3	4	3	2	18	3	3	3	4	3	2	3	21	60
109	3	4	4	4	5	5	4	29	3	4	4	4	5	5	25	3	4	4	4	5	5	4	29	83
110	4	3	3	4	4	4	4	26	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	4	26	74
111	4	4	5	4	5	4	4	30	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	5	4	4	30	86
112	5	4	4	4	4	5	5	31	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	5	31	88
113	5	4	4	4	4	5	4	30	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	30	86
114	4	4	5	5	3	3	3	27	4	4	5	5	3	3	24	4	4	5	5	3	3	3	27	78
115	5	5	4	4	4	4	3	29	5	5	4	4	4	4	26	5	5	4	4	4	4	3	29	84
116	4	3	4	4	3	4	5	27	4	3	4	4	3	4	22	4	3	4	4	3	4	5	27	76
117	4	3	4	4	4	4	5	28	4	3	4	4	4	4	23	4	3	4	4	4	4	5	28	79
118	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	27	78
119	2	3	2	2	2	2	2	15	2	3	2	2	2	2	13	2	3	2	2	2	2	2	15	43
120	4	3	4	4	4	5	4	28	4	3	4	4	4	5	24	4	3	4	4	4	5	4	28	80
121	5	4	4	4	4	5	3	29	4	3	3	4	4	4	22	4	3	3	4	4	4	3	25	76
122	5	4	4	4	4	5	4	30	4	4	5	4	5	4	26	4	4	5	4	5	4	4	30	86
123	4	4	5	5	3	3	4	28	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	30	84
124	5	5	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	4	4	5	4	30	86
125	4	3	4	4	3	4	4	26	4	4	5	5	3	3	24	4	4	5	5	3	3	4	28	78

VARIABLE (2): DESARROLLO PROFESIONAL DOCENTE

	DIMENSIÓN 1- Reflexivo						DIMENSIÓN 2 - Relacional						DIMENSIÓN 3- Colegiada						DIMENSIÓN 4- Ética						TOTAL	
	1	2	3	4	5	ST	6	7	8	9	10	ST	11	12	13	14	15	ST	16	17	18	19	20	ST		
1	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	64	
2	2	4	3	2	3	14	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	3	15	60	
3	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	3	5	21	92	
4	4	4	4	5	3	20	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	91	
5	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	85	
6	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	81	
7	3	4	4	3	5	19	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	82	
8	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	98	
9	4	4	4	4	5	21	5	3	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	89	
10	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	2	4	20	90	
11	4	4	3	5	4	20	3	3	4	5	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80	
12	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	80	
13	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	83	
14	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	2	4	4	4	17	4	5	5	4	4	22	74	
15	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	83	
16	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	81	
17	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	72	
18	3	4	4	2	3	16	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	3	15	62	
19	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	92	
20	4	4	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	81	
21	3	4	4	3	5	19	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	82	
22	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	5	20	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	86	
23	4	4	4	5	3	20	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	5	4	5	3	4	21	87	

24	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	80
25	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	83
26	4	4	4	4	4	20	3	1	4	3	5	16	3	5	5	3	3	19	3	4	3	3	4	17	72
27	4	4	4	4	4	20	3	2	4	3	5	17	3	5	5	3	3	19	3	4	3	3	4	17	73
28	4	4	4	5	4	21	3	4	4	5	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	80
29	3	2	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	2	2	2	3	3	12	3	2	2	3	3	13	50
30	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	3	22	76
31	4	4	4	3	3	18	3	3	3	3	3	15	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	64
32	2	4	3	2	3	14	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	3	15	60
33	4	5	5	5	5	24	3	5	5	5	5	23	5	5	5	4	5	24	4	5	4	3	5	21	92
34	4	4	4	5	3	20	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	91
35	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	4	23	4	4	5	4	4	21	4	4	4	4	5	21	85
36	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	81
37	3	4	4	3	5	19	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	82
38	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	98
39	4	4	4	4	5	21	5	3	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	89
40	4	4	4	5	5	22	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	5	4	5	2	4	20	90
41	4	4	3	5	4	20	3	3	4	5	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
42	4	5	4	5	4	22	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	80
43	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	83
44	3	3	3	4	4	17	3	3	4	4	4	18	3	2	4	4	4	17	4	5	5	4	4	22	74
45	4	4	3	4	4	19	3	4	3	3	4	17	5	5	5	5	4	24	5	5	5	4	4	23	83
46	4	3	3	4	4	18	4	4	3	4	5	20	4	4	4	4	4	20	4	4	5	5	5	23	81
47	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15	72
48	3	4	4	2	3	16	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	3	15	2	3	3	4	3	15	62
49	4	4	4	5	4	21	4	5	5	4	5	23	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	5	25	92
50	4	4	4	4	4	20	3	5	3	4	4	19	5	4	4	4	3	20	5	4	5	4	4	22	81
51	3	4	4	3	5	19	5	4	3	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	5	22	82

52	4	4	4	4	5	21	3	3	4	5	5	20	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	23	86
53	4	4	4	5	3	20	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	5	4	5	3	4	21	87
54	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	3	20	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	80
55	4	4	4	5	4	21	4	4	4	5	5	22	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	83
56	4	4	4	4	4	20	3	1	4	3	5	16	3	5	5	3	3	19	3	4	3	3	4	17	72
57	4	4	4	4	4	20	3	2	4	3	5	17	3	5	5	3	3	19	3	4	3	3	4	17	73
58	4	4	4	5	4	21	3	4	4	5	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	3	3	18	80
59	3	2	2	3	2	12	3	3	2	2	3	13	2	2	2	3	3	12	3	2	2	3	3	13	50
60	4	3	4	3	4	18	3	4	2	3	4	16	4	4	4	4	4	20	5	5	4	5	3	22	76
61	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	64
62	4	3	4	2	3	16	4	3	4	2	3	16	4	3	4	3	3	17	4	3	4	2	3	16	65
63	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	96
64	4	4	5	4	3	20	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22	86
65	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	81
66	4	3	4	5	4	20	4	3	4	5	4	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	5	4	20	78
67	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	5	23	90
68	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
69	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	5	23	91
70	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	96
71	5	5	4	3	4	21	5	5	4	3	5	22	5	5	4	4	4	22	5	5	4	3	4	21	86
72	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	75
73	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
74	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
75	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	81
76	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	90
77	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22	4	5	5	3	3	20	4	5	5	4	3	21	85
78	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18	71

79	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22	87
80	4	3	4	5	4	20	4	3	4	5	4	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	5	4	20	78
81	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	22	87
82	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	88
83	5	5	5	4	3	22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	94
84	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	75
85	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
86	5	3	5	3	4	20	5	3	5	3	5	21	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	4	20	80
87	5	3	5	3	4	20	5	3	5	3	5	21	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	4	20	80
88	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	80
89	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	3	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	48
90	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	16	67
91	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	3	3	4	3	3	16	64
92	4	3	4	2	3	16	4	3	4	2	3	16	4	3	4	3	3	17	4	3	4	2	3	16	65
93	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	96
94	4	4	5	4	3	20	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22	86
95	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	81
96	4	3	4	5	4	20	4	3	4	5	4	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	5	4	20	78
97	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	4	21	4	4	5	5	5	23	90
98	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	100
99	4	4	5	5	5	23	4	4	5	5	5	23	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	5	23	91
100	5	5	5	4	5	24	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	96
101	5	5	4	3	4	21	5	5	4	3	5	22	5	5	4	4	4	22	5	5	4	3	4	21	86
102	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	75
103	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
104	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	80
105	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	4	20	81

106	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	5	5	4	4	4	22	5	5	4	4	5	23	90
107	4	5	5	4	4	22	4	5	5	4	4	22	4	5	5	3	3	20	4	5	5	4	3	21	85
108	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	3	18	4	3	4	3	3	17	4	3	4	4	3	18	71
109	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	22	4	4	5	5	4	22	4	4	5	4	5	22	87
110	4	3	4	5	4	20	4	3	4	5	4	20	4	3	4	4	3	18	4	3	4	5	4	20	78
111	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	5	22	87
112	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	4	4	5	4	5	22	88
113	5	5	5	4	3	22	5	5	5	4	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23	94
114	4	3	4	4	4	19	4	3	4	4	3	18	4	3	4	4	5	20	4	3	4	4	3	18	75
115	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	81
116	5	3	5	3	4	20	5	3	5	3	5	21	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	4	20	80
117	5	3	5	3	4	20	5	3	5	3	5	21	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	4	20	80
118	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	80
119	3	2	2	2	2	11	3	2	2	2	3	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	48
120	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	16	67
121	4	4	4	4	4	20	5	3	5	3	5	21	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	4	20	80
122	5	3	5	3	4	20	5	3	5	3	5	21	5	3	5	3	3	19	5	3	5	3	4	20	80
123	5	3	5	3	4	20	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	3	19	80
124	4	4	4	4	4	20	3	2	2	2	3	12	3	2	2	3	3	13	3	2	2	2	3	12	57
125	3	2	2	2	2	11	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	4	17	3	3	3	4	3	16	61

BASE DE DATOS

INSTRUMENTO: PRUEBA PILOTO[illegible]

BASE DE DATOS

INSTRUMENTO: PRUEBA PILOTO

EST.	Variable 2: Desarrollo profesional docente																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2
3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	3	3	3
5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4
6	4	5	4	5	4	3	2	4	5	5	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4
8	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4
11	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4
12	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	3	4
13	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
14	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4
17	3	3	4	3	4	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5
18	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3
19	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
20	3	4	3	4	3	3	3	2	2	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	3

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

2. AUTOR

Ignacio Domingo Maravi Canchumanya

Ignaciomaravi2015@hotmail.com

Estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general Determinar la relación de la Gestión escolar y el Desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la RED N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

El método empleado en la investigación fue hipotético deductivo, y el diseño de la investigación fue no experimental de nivel correlacional y de corte transversal, la muestra fue población censal se consideró toda la población, en los cuales se ha empleado la variable: Gestión escolar y desarrollo profesional docente, que recogió la información en un período específico, que se desarrolló al aplicar el instrumento: cuestionario de Gestión escolar y Desarrollo profesional docente se usó para ello la escala de Likert que nos brindó información acerca de las Gestión escolar y Desarrollo profesional docente del en sus distintas dimensiones, cuyos resultados se presentan en la estadística descriptiva con tablas y gráfica e inferencialmente.

La investigación concluye que existe relación significativa Positiva moderada de 0,534 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= $p=0,00$) menor a 0,01 (1%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo

profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

4. PALABRAS CLAVE

Palabras clave: Gestión Desarrollo, Profesional, Escolar.

5. ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship between school management and teacher professional development at the secondary level of the No. 14 Ugel Network 01 San Juan de Miraflores, 2017.

The method used in the research was hypothetical deductive, and the design of the research was non-experimental correlation and cross-sectional level, the sample was census population was considered the entire population, in which the variable has been used: School management and teacher professional development, which collected the information in a specific period, which was developed by applying the instrument: questionnaire of school management and teacher professional development was used for it the Likert scale that gave us information about school management and teacher professional development of the in its different dimensions, whose results are presented in the descriptive statistics with graph and tables also inferentially.

The research concludes that there is a significant positive relationship moderate of 0.534 according to the Spearman's Rho coefficient and a significance ($\text{Sig} = p = 0.00$) less than 0.01 (1%); therefore, the alternative hypothesis is accepted: H_a : There is a significant positive relationship between school management and teacher professional development at the secondary level of the network No. 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

6. Keywords:

Management Development, Professional, School.

7. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación titulado: Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundario de la red 14, Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017. Fue desarrollado con un diseño No experimental correlacional de corte transversal. En cuanto a la Hipótesis general, se demostró que: La gestión escolar se relaciona significativamente con el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 Ugel 01 San Juan de Miraflores, 2017.

8. METODOLOGÍA

El tipo de investigación no experimental y de tipo cuantitativo según Hernández Fernández y Baptista (2014), “Tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que se existe entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular” (p.92), y el método es hipotético deductivo, este método hipotético deductivo empleado en la investigación nos permitió probar la verdad o falsedad de las hipótesis, que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general. El presente estudio es de diseño no experimental correlacional y corte transversal, según referido por Hernández et al. (2014), menciona que: “... trata de estudio en las que no manipulamos las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables, más bien es observar los fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para analizarlos...” (p.152).

Para el análisis de datos se empleó el programa SPSS Versión 22 el cual me permitió elaborar a través de las frecuencias y porcentajes en tablas, También se presentaron las figuras haciendo uso de los diagramas de barras por ser variables cuantitativas, en porcentajes y sus respectivas figuras estadísticas, la confiabilidad del instrumento fue determinada por el coeficiente Alfa de Cronbach para medir las dos variables de estudio.

RESULTADOS

Gestión escolar – Red N° 14 UGEL 01-San Juan de Miraflores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	9	7,2	7,2	7,2
	Regular	26	20,8	20,8	28,0
	Eficiente	90	72,0	72,0	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de gestión escolar.

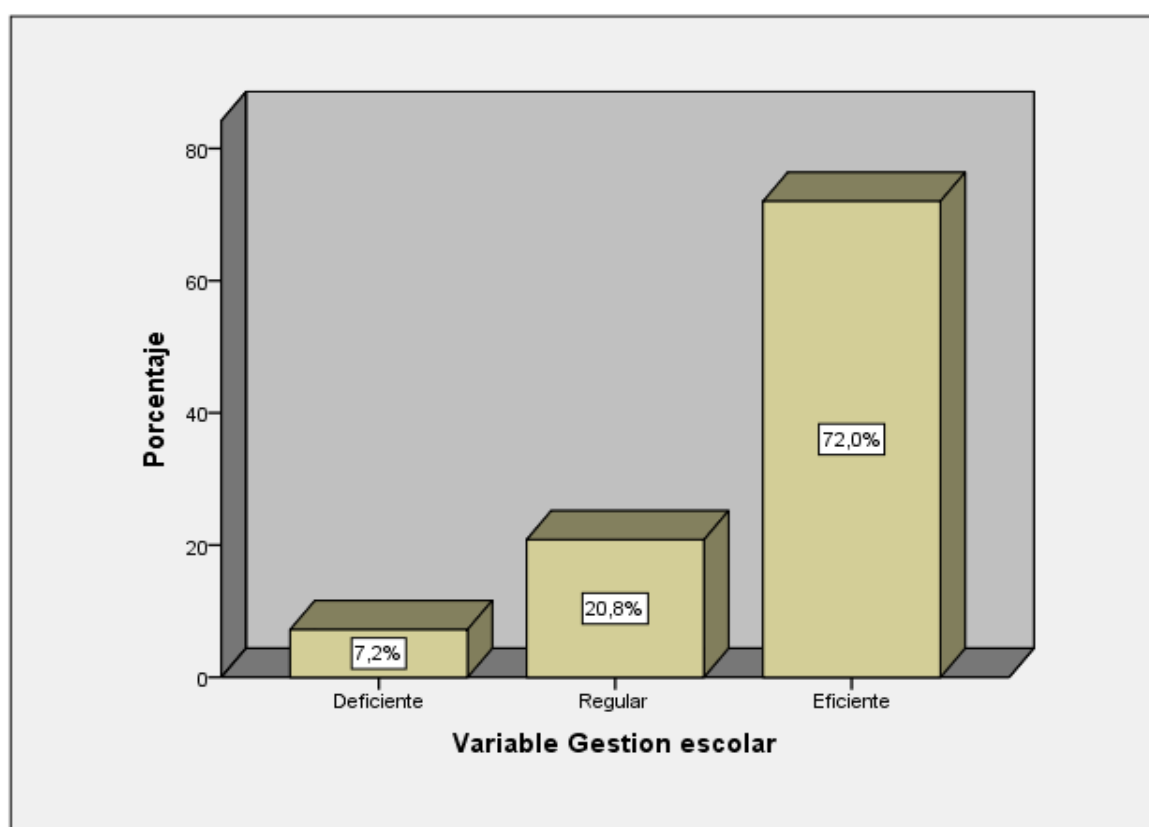


Figura 1. Diagrama gestión escolar

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; gestión escolar del director en un nivel deficiente representa un 7.2%, regular un 20.8% y eficiente un 72,0%; siendo que entre deficiente y regular representa un 28,0%.

Desarrollo profesional docente – Red N° 14 UGEL 01-San Juan de Miraflores

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No optimo	12	9,6	9,6	9,6
	Regular	21	16,8	16,8	26,4
	Optimo	92	73,6	73,6	100,0
	Total	125	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario de Desarrollo profesional docente (Anexo 2)

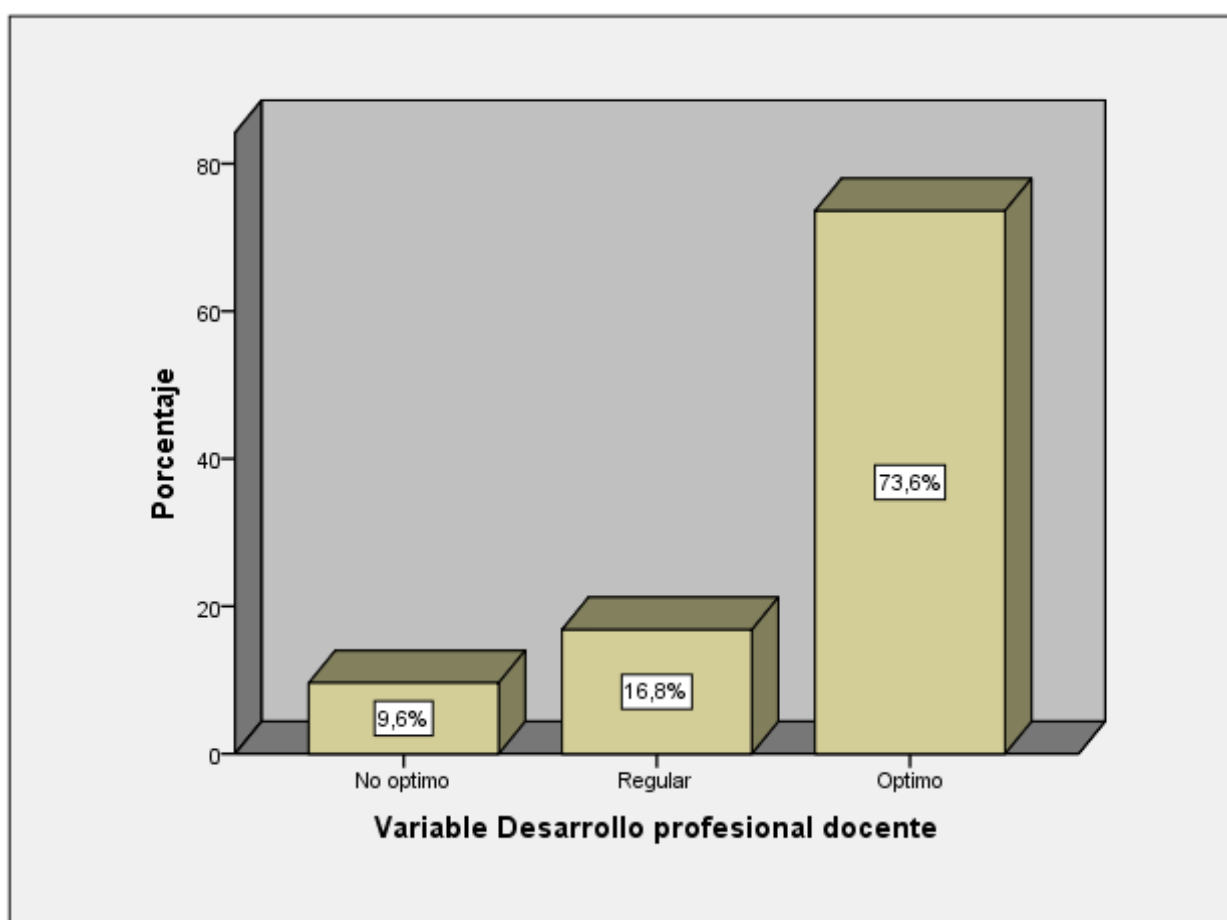


Figura 4. Desarrollo profesional docente

Interpretación:

Como se observa en la tabla y figura; variable Desarrollo profesional docente en el nivel no óptimo representa un 9,6%, Regular un 16,8% y optimo un 73,6%; siendo que entre No optimo y Regular representa un 26,4%.

Para la demostración de la hipótesis de la investigación, se consideró el 99% de nivel de confianza (nivel de significancia $\alpha = 0,01$) y se eligió el estadístico de prueba: **Rho de Spearman**.

Tabla 1

Correlación entre gestión escolar (1) y Desarrollo profesional docente (2)

		Variable Gestión escolar	Variable Desarrollo profesional docente
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	125
	Variable Desarrollo profesional docente	Coeficiente de correlación	,535**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,534 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0,00) menor a 0,05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: **Ha:** Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 2

Correlación entre la Variable Gestión escolar y Dimensión Reflexiva

		Variable Gestión escolar	Dimensión Reflexiva
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	125
	Dimensión Reflexiva	Coeficiente de correlación	,509**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,509 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0,00) menor a 0,05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 2

Correlación entre Gestión escolar y la Dimensión Relacional

			Variable	
			Gestión escolar	Dimensión Relacional
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,501**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Dimensión Relacional	Coeficiente de correlación	,501**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,501 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0,00) menor a 0,05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: Ha: Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión relacional de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Correlación entre Gestión escolar y la Dimensión Colegiada

			Variable Gestión escolar	Dimensión Colegiada
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,401**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Dimensión Colegiada	Coeficiente de correlación	,401**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,401 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0,00) menor a 0,05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: **Ha:** Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión colegiada de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 4

Correlación entre Gestión escolar y la Dimensión Ética

Correlaciones				
		Variable Gestión		
			escolar	Dimensión Ética
Rho de Spearman	Variable Gestión escolar	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	125	125
	Dimensión Ética	Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	125	125

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se muestra en la tabla 27, existe una relación significativa Positiva moderada de 0,529 según el coeficiente Rho de Spearman y una significancia (Sig= p=0,00) menor a 0,05 (5%); por lo tanto, se acepta la hipótesis alternativa: **Ha:** Existe relación significativa positiva entre la gestión escolar y la dimensión ética de docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

9. DISCUSIÓN

La Gestión escolar y desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red 14, UGEL 01 san Juan de Miraflores se obtiene una correlación Rho de Spirman de 0,584** representa una moderada correlación de las variables y siendo altamente significativo con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0.05$), y esto nos confirma los resultados obtenidos por Vilcatoma (2016) utilizando el coeficiente de Rho de Spirman obtuvo un 0.92 de correlación positiva altamente significativa, con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0.05$), encontró una correlación entre liderazgo de los

directores y su relación con el desempeño docente en una Institución educativa del Distrito de Breña.

Así mismo, Del Carpio (2015) manifestó que la gestión educativa y el liderazgo directivo son importante dentro de las instituciones educativas para su funcionamiento y por consiguiente los docentes juegan un papel importante dentro proceso enseñanza aprendizaje del mismo modo al realzar las pruebas de hipótesis de las variables propuestos en su trabajo de investigación obtuvo un resultado con el coeficiente de no paramétrica de Rho de Spirman 0,756 de correlación altamente significativo, con un valor de $p = 0,000$ ($p < 0.05$), entre la Gestión educativa y liderazgo directivo de los docentes en una Institución educativa del Distrito del Rímac.

CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo principal Existe relación significativa positivo moderada de (0.584**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y el desarrollo profesional docente del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017. Y la primera hipótesis específica Existe relación significativa positivo moderada de (0.451**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y la dimensión reflexiva del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017. Y en cuanto al segundo objetivo específico Existe relación significativa positivo moderada de (0.501**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y la dimensión relacional del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017. Del mismo con respecto al tercer objetivo específico. Existe relación significativa positivo moderada de (0.571**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01 (1%); entre la gestión escolar y la dimensión colegiada del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017. Finalmente con respecto al cuarto objetivo específico se verifico que existe relación significativa positivo moderada de (0.529**) y el valor de significancia (Sig= $p=0.000$) menor a 0,01

(1%); entre la gestión escolar y la dimensión ética del nivel secundaria de la red N° 14 UGEL 01 San Juan de Miraflores, 2017.

10. REFERENCIAS

Aguilera, J; Gálvez, L (2004) *La gestión educativa desde una perspectiva humanista* RIL editores Santiago de Chile.

Borda, M (2013) *El Proceso de Investigación* Editorial Universidad del Norte 2013
A.A Barranquilla Colombia

Ardiles, M (2005) *El desarrollo profesional de los docentes de escuela media* (1ra Ed.), Editorial Brujas Córdova República de Argentina.

Calderón, J y Alzamora L (2010) *Metodología de la Investigación Científica en Post Grado Lima*

Carda, R y Larrosa, F (2007) *La Organización del centro educativo*. (2º ed.), Editorial Club Universitario ECU.

Cerro, S (2005) *Elegir la excelencia en la gestión de un centro educativo*
Ediciones NARCEA, S.A Madrid España.

Comellas, M (2011) *Educación en la Comunidad y en la familia* Editorial Cultura Valenciana, S.A Valencia – España.

DIAZ, H.; SAAVEDRA, J. (2006) *La carrera de maestros: factores institucionales, incentivos económicos y desempeño*. Washington, DC: BID, 2000.

Del Carpio, J (2015) *Relación entre la Gestión Educativa y el Liderazgo directivo en los docentes de la I.E 2073 Ricardo Bentin del Distrito del Rímac*
(Tesis de Maestría en ciencias de la Administración)

DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO

Yo, Ignacio Domingo Maravi Canchumanya, estudiante del Programa Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, egresada, identificada con DNI N° 09831848, con el artículo titulado: “Gestión escolar y desarrollo profesional docente.”

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.
- 6) Lugar y fecha: Diciembre 2017

Nombres y apellidos: Ignacio Domingo Maravi Canchumanya